



**Universidad Privada Norbet Wiener
Escuela de Posgrado**

Factores motivacionales y desempeño laboral en el
personal de enfermería del área de neonatología del
hospital Vitarte, 2022

Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión en Salud

Presentado por:

Villafane Sipán, Sandra Elizabeth

Codigo ORCID: 0000-0002-5174-1023

Asesor: Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto

Codigo ORCID: 0000-0001-82415506

Lima-Perú

2022

Título

FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE NEONATOLOGÍA DEL
HOSPITAL VITARTE, 2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo en memoria a mis padres Isidro e Hilda, que me dejaron grandes enseñanzas y valores para sobreponerme a las adversidades y alcanzar mis metas.

Agradecimiento

Agradezco a mi esposo Jaime, a mis hijos Mathias y Dhaniela, por la paciencia y apoyo incondicional en estos momentos difíciles, son quienes estuvieron dándome el impulso para culminar esta etapa.

También agradecer al Dr. Felix Caycho Valencia, por la asesoría, por compartir sus conocimientos que me permitieron culminar mi tesis.

ÍNDICE

Portada	
Título	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Resumen	
Abstract	
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
CAPITULO I: EL PROBLEMA	11
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2.1. Problema general	¡Error! Marcador no definido.
1.2.2. Problemas específicos	¡Error! Marcador no definido.
1.3. Objetivos de la investigación	¡Error! Marcador no definido.
1.3.1. Objetivo general	¡Error! Marcador no definido.
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación	16
1.4.1 Teórica	16
1.4.2 Metodológica	16
1.4.3 Práctica	17
CAPITULO II: MARCO TEORICO	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricas	¡Error! Marcador no definido.
2.2.1. La motivación Humana	¡Error! Marcador no definido.
2.2.2. Ciclo Motivacional	25
2.2.3. Teoría de la Motivación de Maslow	26
2.2.4. La teoría de los dos factores de Herzberg	28
2.2.5. Dimensiones de los factores motivacionales intrínsecas	29
2.2.6. Dimensiones de los factores motivaciones extrínsecas	30
2.2.7. Desempeño Laboral	31
2.2.8. El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral. ¡Error! Marcador no definido.	
2.2.9. Dimensiones del Desempeño Laboral	32

2.3. Formulación de Hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
2.3.1. Hipótesis general	¡Error! Marcador no definido.
2.3.2. Hipótesis específicas.....	34
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	36
3.1 Método de investigación.....	36
3.2 Enfoque de la investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.3 Tipo de investigación.....	36
3.4 Diseño de investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
3.5 Población muestra y muestreo	37
3.6 Variables y operacionalizacion	39
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	41
3.7.1 Técnica	41
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.3 Validación	43
3.7.4 Confiabilidad	45
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos	42
3.9 Aspectos éticos	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS ¡Error!	¡Error! Marcador no definido.
4.1 Resultados	¡Error! Marcador no definido.
4.1.1 Análisis descriptivos de los resultados	
4.1.2 Prueba de hipótesis	
4.1.3 Discusión de los resultados	
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	
5.2 Recomendaciones	
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento factores motivacionales	
Anexo 3: Instrumento desempeño laboral	
Anexo 4: Validez del instrumento	
Anexo 5: Confiabilidad del instrumento	

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Anexo 7: Carta de autorización para la recolección de datos

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables factores motivacionales

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable desempeño laboral

Tabla 3. Distribución de ítems del instrumento factores motivacionales por dimensión e indicadores

Tabla 4. Procedimiento de puntuación del instrumento factores motivacionales

Tabla 5. Distribución de ítems del instrumento desempeño laboral por dimensión e indicadores

Tabla 6. Procedimiento de puntuación del instrumento desempeño laboral

Tabla 7. Validez de contenido del instrumento factores motivacionales

Tabla 8. Validez de contenido del instrumento desempeño laboral

Tabla 9. Distribución de la escala o valores de la confiabilidad por coeficiente de correlación

Tabla 10. Confiabilidad del instrumento para factores motivacionales

Tabla 11. Confiabilidad de instrumento para desempeño laboral

Tabla 12. Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Tabla 13. Motivación intrínseca en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Tabla 14. Motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte,2022

Tabla 15. Factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología hospital vitarte,2022

Tabla 16. Factores Motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Tabla 17. Factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Tabla 19. Factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

tabla 20. Correlación de los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Tabla 21. Correlación de los factores intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Tabla 22. Correlación de los factores extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Tabla 23. Correlacion de los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermeria del area de neonatologia del hospital vitarte, 2022

Tabla 24. Correlación de los factores motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Tabla 25. Correlación de los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Tabla 26. Correlación de los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de diseño de la investigación

Figura 2 : Gráfico Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería

Figura 3 : Gráfico Motivación intrínseca en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital vitarte, 2022

Figura 4: Gráfico Motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital vitarte, 2022

Figura 5: Gráfico Factores Motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del hospital vitarte, 2022

Figura 6: Gráfico Factores Motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del hospital vitarte, 2022

Figura 9: Gráfico Factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del hospital vitarte, 2022

Figura 10: Gráfico Factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del hospital vitarte, 2022

Figura 11: Gráfico de dispersión de puntos Factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Figura 12: Gráfico de dispersión de puntos Factores Intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Figura 13: Gráfico de dispersión de puntos Factores extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Figura 14: Gráfico de dispersión de puntos Factores Motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022

Figura 15: Gráfico de dispersión de puntos Factores Motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022.

Figura 16: Gráfico de dispersión de puntos Factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022.

Figura 17: Gráfico de dispersión de los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022.

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte. El método de estudio fue deductivo, con enfoque cuantitativo, de tipo analítico correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 66 personas que conforman al personal de enfermería del área de neonatología. La técnica que se utilizó fue la encuesta, se tuvo como instrumentos dos cuestionarios tipo escala de Likert, tanto para la variable factores motivacionales, cuyas dimensiones motivación intrínsecas y extrínsecas, constituidos por 20 ítems; y para la variable desempeño laboral, con sus dimensiones calidad de trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas, constituidos por 27 ítems; los cuales fueron sometidos a juicio de expertos para la validez de contenido y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 25 personas que no forman parte del estudio.

Los resultados fueron que predomina el nivel bajo en los factores motivacionales en un 69.7 % y predomina el nivel regular en el desempeño laboral con un 45.5 % en el personal de enfermería, el análisis de correlación para la dimensión motivación intrínseca con la calidad de trabajo ($Rho=0.620$, $p= 0.000$) y el logro de metas ($Rho= 0.638$, $p= 0.000$); la correlación factores motivacionales y la dimensión relaciones humanas ($Rho=0.681$, $p=0.000$).

Se concluye que existe correlación directa ($Rho=0.681$) y significativa ($p=0.000$) entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería.

Palabras claves: factores motivacionales, factores intrínsecos, factores extrínsecos, desempeño laboral, iniciativa, logro de metas, relaciones humanas y calidad de trabajo.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between motivational factors and job performance of nursing staff in the neonatology area of Vitarte Hospital, 2022. The study method was deductive, with a quantitative approach, correlational analytical type, non-experimental design. and cross section. The population consisted of 66 people who make up the nursing staff of the neonatology area. The technique used was the survey, two Likert-type questionnaires were used as instruments, both for the motivational factors variable, whose dimensions were intrinsic and extrinsic motivation, consisting of 20 items; and for the work performance variable, with its dimensions work quality, initiative, human relations and goal achievement, consisting of 27 items; which were subjected to expert judgment for content validity and for reliability, a pilot test was applied to 25 people who were not part of the study.

The results were that the low level predominates in the motivational factors in 69.7% and the regular level predominates in work performance with 45.5% in the nursing staff, the correlation analysis for the intrinsic motivation dimension with the quality of work (Rho=0.620, p= 0.000) and goal achievement (Rho= 0.638, p= 0.000); the correlation of motivational factors and the human relations dimension (Rho=0.681, p=0.000).

It is concluded that there is a direct (Rho=0.681) and significant (p=0.000) correlation between the variables motivational factors and job performance in the nursing staff.

Keywords: motivational factors, intrinsic factors, extrinsic factors, work performance, initiative, goal achievement, human relations and work quality.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente , con los avances tecnológicos, económicos, políticos y la creciente desfase entre la cantidad de personal de la salud en relación con la demanda de servicios, se ha convertido en un problema para los gestores que tratan de mejorar la salud mundial; siendo crucial hacerle frente a dicha escasez con más de 4 millones de trabajadores sanitarios, entre ellos 2,4 millones de médicos, enfermeras y otros profesionales, según reporte de la Organización Mundial de salud (OMS); tomando importancia el ser humano en sus diferentes dimensiones para todo tipo de las organizaciones; pero al mismo tiempo existe un desconcierto por la complejidad que se genera entre los factores internos y externos que experimenta cada individuo a lo largo de su vida; siendo la motivación el eje fundamental que promueve la conducta en su entorno cotidiano y laboral (1).

Es relevante que todas las organizaciones sean conscientes que la motivación tiene impacto en el desempeño del personal, considerando que el capital humano es valioso por su aporte en alcanzar el desarrollo y mejorar la productividad; siendo el factor del estímulo motivacional relevante para un desempeño óptimo de los trabajadores. (2). El estudio realizado en 13 países por Global Engagement Index (GEI) entre los que se encuentran: Francia, Gran Bretaña, Italia, Australia, China, Brasil, Canadá, México, España, Argentina, India, Alemania, Estados Unidos; a través de una evaluación se concluyó que algunos de los trabajadores están comprometidos con la entidad empresarial y su puesto laboral, donde los países con más porcentaje de personas plenamente motivadas son: Estados Unidos y China con un 19% (2).

En el campo de la salud, el elemento principal es el recurso humano; donde los profesionales y los técnicos de enfermería juegan un rol activo en la prestación de

servicios médicos, los cuales pueden verse afectados directamente o indirectamente en el desempeño de las funciones asignadas por diversos factores motivacionales. Al ser complejo los elementos que interfieren en el rendimiento laboral, se debe resaltar que la motivación presente en el entorno, ya sea de manera extrínseco e intrínseco como son las necesidades fisiológicas, autonomía, estado de ánimo, situaciones de estrés, afán de logro, autoestima, retribución económica afectan positiva o negativamente en el desempeño trayendo consigo un trabajo lento, desorganizado y apático. (3) Por lo que La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OECD) desarrollada en París en 1961, que conforman 31 países entre Canadá, Corea, Chile, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Nueva Zelanda, Suecia, Suiza, Perú y otros, establece que los incentivos o motivaciones aumenta la capacidad eficiente de los empleados públicos, dando alcance a los objetivos propuestos por el estado. (34)

En los países desarrollados como España, según los aportes y estudios realizados por la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo en el año 2010, refleja que el profesional de enfermería es considerado como una pieza clave para la atención de salud, cuya exigencia hace que se presenten una serie de factores motivadores que se relacionan con su desempeño laboral, como son los niveles de stress que representa un 6.3% e incluye la insatisfacción laboral por sobrecarga de trabajo, carga emocional, falta de reconocimiento, falta de apoyo de sus jefes sumados a los bajos sueldos, en comparación al sector industrial que abarca un 5.7%. (4)

En los países de América Latina, los estudios realizados en las diversas organizaciones de salud consideran que todo trabajador debe poseer una adecuada salud física y mental para lograr un desempeño laboral satisfactorio, evidenciándose que existe desgaste laboral en un 29.97% ; siendo el profesional de enfermería el más afectado, ya que forma parte esencial de los servicios de salud, como la baja motivación o conflictos originados por la sobrecarga laboral, condiciones inadecuados de trabajo, repercutiendo en el bajo rendimiento productivo; además si estos factores motivacionales son negativos, generan incertidumbre afectando tanto la vida laboral como personal. (5)

En el Perú, se ha realizado diferentes cambios en la gestión sanitaria, lo cual implica nuevos retos al profesional de enfermería como son de adquirir nuevas funciones, conocimientos, habilidades y actitudes para el logro de un adecuado desempeño, siendo motivados por diferentes factores ya sean a nivel personal o institucional como son incentivos por resultados y evaluaciones constantes. (6). En el Perú a nivel del sector salud se presentó un cambio significativo, el aumento del promedio porcentual de 50% de atención de pacientes, lo que causó una sobrecarga laboral en el personal de enfermería, lo que generó un impacto en el desempeño laboral del personal. (6)

Teniendo en cuenta que el personal de enfermería posee habilidades innatas del don de servicio y va adquiriendo aptitudes a lo largo de su formación académica para realizar su labor, muchas veces se ve afectado por falta de motivación en su desempeño profesional, entendiéndose por malas relaciones interpersonales afectando su rendimiento y su productividad. (7). En la encuesta elaborada por Aptitus y publicada por el diario Gestión en el año 2018, revela que el 86% de los peruanos dejaría su trabajo ante un mal entorno laboral, entre los que cabe mencionar a la flexibilidad de horarios, el crecimiento profesional, el sentirse pieza clave dentro de la organización y a la oportunidad de capacitarse. Así mismo, se obtuvo que el 49% de los trabajadores sienten que el reconocimiento o premio a su desempeño es mediante la meritocracia, el 64% se siente valorado por su jefe inmediato y el 36% revelan que su trabajo no es apreciado. Otro dato relevante que arrojó dicho estudio fue que el 27% de los trabajadores consideran principalmente a la remuneración para aceptar un puesto laboral; el 23% considera primordial un buen clima o ambiente laboral; el 22% piensa que contar con todos los beneficios de un trabajador formal es clave para aceptar un trabajo, el 19% siente que acceder o tener una opción de línea de carrera; mientras que el 9% piensa que los incentivos como los horarios flexibles. (35)

Por todo lo expuesto, en el Hospital de Vitarte los profesionales de enfermería se encuentran trabajando con sobrecarga laboral, poca comunicación entre compañeros, apatía, mal humor, desánimo por falta de reconocimientos e incentivos por su labor, es por ello que es preciso realizar el estudio basado en la relación de las variables como son los factores motivacionales y el desempeño

laboral en el personal de enfermería del área de Neonatología, Hospital Vitarte, 2022.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022?

1.2.2 Problemas Específicos

1. ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022?
2. ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022?
3. ¿Cómo se relaciona los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022?
4. ¿Cómo se relaciona los factores motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022?
5. ¿Cómo se relaciona los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022?
6. ¿Cómo se relaciona los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte

1.3.2. Objetivos específicos

1. Establecer la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte

2. Establecer la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte
3. Establecer la relación entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte
4. Establecer la relación entre los factores motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte
5. Establecer la relación entre los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte
6. Establecer la relación entre los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte

1.4. Justificación de la investigación

En este caso la justificación es una forma de dar a conocer la relevancia que presenta la investigación, que tan beneficiosa es para la institución donde se realiza el estudio y qué importancia tiene para el contexto científico en las futuras investigaciones semejantes al tema tratado (8). Con lo mencionado previamente, se justifica el presente estudio por la magnitud y el alcance que tiene en el personal de salud tanto los que desempeñan labor asistencial como los que están en cargos de jefaturas.

1.4.1 Teórica

En el aspecto teórico, estudios que se relacionan con los aspectos como los factores motivacionales y a los que se refieren al desempeño laboral en el personal de enfermería, tanto el profesional de enfermería y al técnico de enfermería, son relevantes para el sector salud, pues tienen que ver con el cuidado de los pacientes, de tal manera que es de suma importancia tener un soporte teórico relevante del tema tratado para lograr una adecuada fundamentación de las variables. En este caso se considera las bases teóricas con información actual y que tengan soporte de libros actuales y a la vez de fortalezca con los artículos científicos de revistas de reconocimiento en el ámbito académico.

1.4.2 Metodológica

En este caso, se hace uso de instrumentos que tengan validez para efectos de la aplicación de las encuestas, cuyo resultado al procesar será de relevancia para lograr los resultados esperado, de tal manera que el proceso tenga una secuencia lógica al definir el tipo y diseño a seguir, tal que se valide las hipótesis consideradas en el estudio.

1.4.3 Práctica

A nivel práctico, se establecen criterios precisos para la obtención de los resultados que sean el punto de partida para evaluar la situación actual en relación a los factores motivacionales cuyo nivel de relación con el desempeño laboral será valioso determinarlo para establecer acciones de mejora luego de culminar el estudio dado que la naturaleza del estudio se base en el vínculo de las variables. El propósito del presente estudio radica en buscar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte; a través de este análisis se puede determinar qué factores internos o externos juegan un rol importante en su desenvolvimiento laboral; ya que en la actualidad el tema de los factores motivacionales ha tomado importancia en toda organización incluyendo a salud, donde la motivación es el principal condicionante que interviene durante el desarrollo profesional y laboral; si se quiere alcanzar el éxito, las organizaciones deben tener en cuenta que las personas son un factor primordial; por lo que motivarlos, mediante incentivos o reconocimiento, brindarle capacitaciones, actualizarlos a la vanguardia tecnológica, permitirá que su desempeño este enfocado en dar soluciones a la problemática de manera proactiva y saludable.

1.5. Delimitaciones de la investigación

Está vinculado a la viabilidad o factibilidad del estudio, poniendo límites a la investigación con del detalle de los alcances de éstos, espacial, temporal y de recursos. (9)

1.5.1 Temporal

El presente estudio se realizó entre el periodo del 01 de enero al 31 de Julio del año 2022.

1.5.2 Espacial

El presente estudio se realizó en el área de neonatología del hospital Vitarte, provincia de Lima, departamento de Lima.

1.5.3 Recursos

El estudio tiene limitaciones de recursos económicos, debido a que la investigadora asume directamente los gastos para el estudio, sin tener el respaldo de la entidad donde se efectúa el estudio.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes Internacionales

Ramírez y Nazar (10) en 2019, realizaron un estudio en Chile, que tuvo como objetivo *“relacionar las características motivacionales y las diferentes dimensiones del desempeño laboral dentro un enfoque multidimensionalidad.”* Tuvo como metodología no experimental, de corte transversal en un enfoque cuantitativo, donde no se manipulan ninguna de las variables, se aplicó como instrumento la encuesta a una muestra conformada por 197 trabajadores de la empresa. Los resultados permitieron observar que las variables de diseño motivacional del trabajo y el desempeño individual se modifican al considerar las dimensiones emergentes de desempeño (contextual, adaptativo y proactivo), demostrando también su potencial predictivo sobre el desempeño. El estudio concluyó que los factores motivacionales del trabajo y el desempeño individual es mayor cuando se considera el desempeño contextual, lo cual demuestra la relación entre ambas variables de la investigación, cuya significancia fue menor que 0.05, aceptando las hipótesis planteadas por los investigadores.

Cadena (37) en 2019, realizo un estudio en Ecuador, donde tuvo como objetivo *“analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A.”* Su enfoque fue cuantitativo, su diseño fue no experimental de corte transversal y su alcance fue descriptivo-correlacional. Su muestra y población estuvo constituida por 50 trabajadores. Aplicó para la variable motivación el instrumento MbM Gestión por Motivacion de Marshall Shashkin y utilizó para la variable desempeño laboral el cuestionario PhD. Los resultados permitieron identificar que el 68% de los operarios prefieren trabajar de manera individual y el 4% prefieran trabajar en grupo; además que el 48% piensa que la calidad de trabajo es aceptable, mientras que el 6% piensa que es malo la calidad de trabajo que se desempeña. Se llegó a la conclusión, gracias al análisis de los datos obtenidos que existe relación entre las variables de estudio: factor

motivacional y el desempeño laboral en sus dos dimensiones que son las necesidades y las competencias.

Zambrano (11) en 2021, realizó un estudio en Ecuador, cuyo objetivo fue “*determinar cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS*”. Tuvo como enfoque cuantitativo, su diseño fue no experimental, de corte transversal, su alcance fue descriptivo-correlacional. En su diseño metodológico, empleo la encuesta, donde usó un cuestionario para estimar el factor motivacional y utilizó otro cuestionario para estimar el desempeño laboral; que fueron aplicadas a 32 colaboradores, que conforman el total de la población. Se evidenció en los resultados que lo que determina un inadecuado desempeño laboral es la falta de capacitaciones anuales, el entorno laboral inestable, la ausencia de reconocimientos e incentivos laborales, el poco trabajo en equipo y un programa de formación de acuerdo al perfil del puesto; apreciándose que el 53.2% de los trabajadores manifiesta no percibir premios, carta de agradecimiento o felicitación respecto a su rendimiento profesional. Con el estudio se llegó a la conclusión que la falta de capacitaciones anuales, un entorno laboral inadecuado, la ausencia de reconocimiento e incentivos laborales influye significativamente en la variable desempeño laboral.

Verdesoto (38) en 2021, realizó una investigación en Ecuador, donde tuvo como objetivo “*analizar la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas*”. Su diseño fue no experimental, su alcance descriptiva-correlacional. Empleó el instrumento del cuestionario para ambas variables de estudio, y también utilizó la entrevista, a través de 8 preguntas abiertas para analizar el desempeño laboral. Su muestra y población fue de 36 funcionarios y 2 autoridades de la empresa. Tuvo como resultados que el 47% de los funcionarios piensan en migrar a otros centros de trabajo, donde exista seguridad y estabilidad laboral y el 40% manifiestan que no existe reconocimiento, ni felicitaciones de parte de las autoridades. El estudio tuvo como conclusión que el factor intrínseco (trabajar con alegría y entusiasmo) aporta a alcanzar las metas institucionales; mientras que el factor extrínseco (carta de felicitación o reconocimientos) en la empresa son pocos o no se presentan,

produciendo desmotivación en sus labores, afectando tanto en su rendimiento profesional como en las relaciones interpersonales.

2.2. Antecedentes Nacionales

Linares (36) en 2018, realizó un estudio en Chepén, cuyo objetivo fue “*determinar la influencia que tienen los factores motivacionales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Multiservicios Médicos Galenos EIRL*”. Tuvo como diseño no experimental, de corte transversal, su alcance fue descriptivo-correlacional, su estudio fue de enfoque cuantitativo. Tuvo como muestra y población a 20 trabajadores, por ser pequeña y finita, a quienes se aplicó el instrumento del cuestionario en un solo momento del estudio. El resultado que se obtuvo fue que el 45% de los trabajadores refieren que la empresa contribuye a su crecimiento personal, el 55% piensan que el factor intrínseco tiene un nivel alto, el 30% manifiesta que es muy alto, mientras que el 15% sienten que es regular. El estudio permitió llegar a la conclusión que el factor motivacional influye de forma positiva en el desarrollo del rendimiento laboral para alcanzar la misión institucional.

Burga y Wiese (12) en 2018, realizaron una investigación en Chiclayo, donde tuvo como objetivo “*describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial*”. Su diseño fue no experimental, de corte transversal, su alcance fue descriptivo-correlacional, su estudio tuvo enfoque cuantitativo. Su muestra y población fue de 17 trabajadores por ser pequeña y finita. Emplearon el cuestionario como instrumento para medir ambas variables en un 50% para ambas, mediante la escala de Likert. Los resultados después de los datos analizados fue la relación existente y significativa entre el factor motivacional y el desempeño laboral, de grado moderado ($r=0.604$). El estudio concluyó que, si existe alta motivación, existe un adecuado desempeño laboral tanto en su dimensión: productividad y eficiencia.

Alvarado (13) en 2019, realizó su estudio en Huaraz, donde tuvo como objetivo “*determinar cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral del personal de boticas Inkafarma*”. Se tuvo como enfoque cuantitativo, su diseño fue

no experimental, según su corte fue transversal, su alcance descriptivo-correlacional. Se empleó el cuestionario como instrumento, lo cual fueron aplicados a un total de 14 trabajadores. Los resultados que llegó el estudio fue que el 43.8% de los trabajadores sienten que la motivación intrínseca es regular, el 32.5% siente que la motivación es buena; mientras en la variable desempeño laboral, el 52.5% de los trabajadores sienten que es regular, el 47.5% sienten que tienen un desempeño eficiente. La conclusión del estudio fue que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el desempeño laboral, siendo el factor intrínseco un alto indicador de motivación.

Pizango y Soller (14) en 2018, realizó un estudio en Madre de Dios, cuyo objetivo fue “determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas”. Tuvo como diseño no experimental, según corte fue transversal, su alcance fue descriptivo-correlacional. Se empleó el instrumento del cuestionario para ambas variables, donde para recolectar datos del factor motivacional constó de 15 preguntas y 16 fueron para medir el desempeño laboral, aplicadas a un total de 92 trabajadores de 5 diferentes instituciones educativas. Los resultados después de analizar los datos fue que el 58.7% de los encuestados sienten una motivación adecuada, a través del análisis r Pearson obteniendo 0.602, considerándose relación directa y moderada, obteniendo un nivel de confianza 95%. La conclusión del estudio fue que el factor motivación influye de manera significativa en el desempeño laboral, con mayor predominio en la dimensión eficacia.

Guzmán et al. (15) en 2020, realizó una investigación en Lima, donde tuvo como objetivo “determinar la relación entre los de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología”. Su diseño fue no experimental, según su corte fue transversal, su alcance descriptivo-correlacional, su estudio fue de enfoque cuantitativo. Su población de estudio fue de 77 tecnólogos médicos que laboraron durante el año 2016 en el área de radiología y para el cálculo de tamaño muestral se utilizó un muestreo aleatorio hasta completar la muestra ($n=64$). Se tuvo como técnica para recolectar datos a la encuesta, lo cual se utilizó el Test de Herzberg para evaluar el factor motivacional y se empleó el

formato de evaluación de desempeño emitida por la propia jefatura. Sus resultados después de analizar los datos obtenidos, es que existe relación estadística y significativa entre la dimensión seguridad laboral (factor motivacional) y la dimensión relación con el jefe (desempeño laboral), es decir, a mayor seguridad laboral que sientan los trabajadores, mayor será el desempeño alcanzado. Se llegó a la conclusión que la mayor significancia e importancia para los tecnólogos médicos es el crecimiento profesional, la relación entre compañeros, el logro, la seguridad, el estímulo, una buena comunicación y la autorrealización, viéndose influenciada por el cargo o estabilidad laboral, generando a la vez un alto rendimiento profesional.

Chacón (16) en 2019, realizó un estudio en Arequipa, donde tuvo como objetivo *“determinar la percepción de los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores administrativos que laboran en la sub dirección de recursos humanos de la administración central de la universidad nacional de San Agustín”*. Su diseño fue no experimental, según corte fue transversal, su alcance correlacional, su enfoque del estudio fue cuantitativo. se empleó el instrumento del cuestionario, lo cual fue aplicada aleatoriamente a los trabajadores sujetos de estudio. Sus resultados reflejan: el 34.33% de los trabajadores sienten que no es reconocido su dedicación en el trabajo y su esfuerzo para alcanzar los objetivos parte del jefe inmediato; el 50.75% sienten que no reciben la oportunidad del crecimiento profesional y por ende mejor remuneración; por otro lado, el 40.30% sienten que no consideran sus ideas o aportes en el trabajo. El autor llegó a la conclusión que los trabajadores presentan nivel alto de estrés, lo cual influyen directamente en el nivel de desempeño.

Huamán (17) en 2021, realizó una investigación en Tambopata, donde tuvo como objetivo *“determinar cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata”*. el autor considero como su diseño no experimental, según corte fue transversal, su alcance fue correlación- casual. Su población fue de 245 trabajadores de ambos sexos, y su muestra fue de 150 trabajadores obtenidos por aleatoria simple. Se empleó el instrumento del cuestionario, los cuales fueron aplicados a los sujetos de estudio, teniendo cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Sus resultados

obtenidos después de analizar los datos obtenidos nos muestran que los trabajadores presentan inspiración laboral en un 62.27%; y el 66.00% sienten alguna motivación, de los que el 52.67% siente que su motivación es extrínseca. Se obtuvo como conclusión que, existe influencia de manera significativa y relevante entre el factor motivacional y los indicadores del desempeño laboral, como son la competencia, el compromiso y la satisfacción labora. Además, el estudio demostró que existe una correlación significativa entre la variable factor motivación y la variable desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,997

Sánchez (39) en 2020, en su estudio realizado en Trujillo, tuvo como objetivo *“determinar si la Motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC”*. El estudio tuvo como enfoque cualitativo, su diseño fue el no experimental, según corte fue transversal, su alcance fue descriptivo- correlacional. Se empleó el cuestionario como instrumento para evaluar ambas variables de estudio, los cuales utilizó 5 niveles de respuesta, mediante la escala de Likert. Su muestra y población fue de 21 trabajadores por ser pequeña y finita. Sus resultados del estudio, más resaltantes fueron que el 85.7% de los colaboradores sienten que el factor intrínseco tiene mayor relevancia que el factor extrínseco dentro de la variable motivación; mientras que un 61.9% piensan que la motivación extrínseca es más importante en un ambiente laboral. Así mismo, el 66.7% de los colaboradores sienten que el desempeño de la tarea es más relevante, frente al 62.5% que piensa que el civismo es más importante. El estudio llegó a la conclusión que, a mayor motivación, mayor desempeño; es decir, existe una relación de manera significativa y directa entre las variables de estudio.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 La motivación Humana

La manera como se comporta la persona en el contexto laboral es compleja, dinámica y va a estar relacionada a diversos factores internos resultante de la propia personalidad, carácter, actitud, capacidad de aprendizaje, motivación, emoción, valores y percepción de ambiente. Además, depende de los factores

externos, dentro los cuales podemos mencionar a la retribución y penalidad; también depende de ciertos factores sociales y políticos; así, como la cohesión grupal existente, que son resultantes de las características de la organización donde se desenvuelven. Por lo tanto, existe diferentes motivaciones entre las personas y sus necesidades varían debido a los patrones de conducta (18).

Debemos tener en cuentas 3 supuestos que van analizar el comportamiento de la persona.

1- La conducta esta definida por estímulos internos y externos; así, como también por la herencia; y estos influyen de manera decisiva en el compartimento humano. (19)

2- La conducta es influenciada por la motivación; por lo tanto, no es casual, ni aleatoria; es decir, siempre es dirigida y orientada hacia algún objetivo establecido. (19)

3- La conducta está orientada hacia objetivos; es decir, existe siempre un impulso, deseo, necesidad o tendencia y todas ellas son expresiones que sirven para designar los motivos de la conducta. (19)

2.2.2. Ciclo Motivacional

El ciclo motivacional inicia con el surgimiento de una necesidad, donde se rompe el estado de equilibrio del organismo, produciendo un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad, desequilibrio, fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. (20)

Por ende, si existe un comportamiento efectivo, el ser humano presentará satisfacción de sus necesidades y alcanzará el equilibrio de su estado biopsicosociocultural, de esta manera se adaptará al contexto que le rodea y se desenvuelve. Sin embargo, cuando no se puede satisfacer cierta necesidad el ser humano se siente frustrado y si siente que es recompensado es cuando sus necesidades han sido satisfechas de alguna manera. Al no encontrar satisfacción

o solución, la tensión acumulada busca un medio indirecto de salida, ya sea por vía psicológica como la agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc. o por vía fisiológica como la tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas, etc. (21)

Del punto de vista laboral la motivación alude al deseo de la persona a realizar el número trabajo posible y éste impulso origina el proceso de motivación, debido a un estímulo externo o bien a una reflexión interna. (22)

Cabe resaltar, que la motivación del ser humano es cíclica, dinámica y genera continuamente una serie de solución de problemas, como garantiza la satisfacción de aquellas necesidades que se van presentando de acuerdo a la convivencia laboral.

2.2.3 Teoría de la Motivación de Maslow

Teoría relacionada con la jerarquía de las necesidades humanas, cuyo principal concepto es el desarrollo de la propia conducta del ser humano frente a ciertas necesidades presentadas. La motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de ser humano, donde algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no lo son. (23)

Las necesidades humanas se han organizados en una pirámide de acuerdo a la importancia respecto a la conducta humana, como son las necesidades primarias que se encuentra en la base y son las necesidades más bajas y recurrente, mientras que las necesidades secundarias se encuentran en la cúspide y son más sofisticadas e intelectuales. (23)

Necesidades fisiológicas: También llamado como necesidades básicas o biológicas por ser necesidades innatas de ser humana, como la necesidad de alimentación, sueño, reposo, abrigo o deseo sexual y exigen satisfacción continua, con el fin de garantizar la supervivencia, porque están relacionadas con la subsistencia y existencia de la persona. (23)

Necesidades de seguridad: Consiste en la búsqueda de una serie de factores de protección de sí mismo frente a ciertas amenazas que pueden ser real o imaginario, que causen un peligro o privación transitorio o permanente tanto físico como psicológico. Además, es de gran importancia porque las personas están en una relación de dependencia con su entorno y algunas acciones o decisiones arbitrarias, inconsistentes e incoherentes pueden provocar incertidumbre o inseguridad en las personas. (23)

Necesidades sociales: consiste en la necesidad de asociarse o agruparse que tiene el ser humano con sus pares, dentro del contexto social que se desenvuelven, donde es importante la aceptación del grupo, evidenciándose en el desarrollo emocional como son la sincera amistad, el afecto personal y el amor. Se debe tener presente que, si esta necesidad social no está satisfecha o es satisfecha de manera parcial, surgirá sentimientos de resentimiento, egoísmo y hostilidad hacia todo su entorno social. Por lo tanto, la frustración de esas necesidades conduce a la falta de adaptación social y a la soledad. (23)

Necesidades de aprecio: Consiste en la necesidad de sentirse valorado por sí mismo y por los demás, es importante que el ser humano tenga autoestima, se sienta orgulloso de sus logros, posea reconocimiento o estatus social, contar con un prestigio, reputación dentro de entorno laboral y familiar; donde no se vea influenciado negativamente por el rechazo o la aprobación de sus pares; es decir, como la persona se ve y se valora. Esta necesidad cobra relevancia porque dirige a la persona hacia un sentimiento de confianza, valor, poder, resiliencia en sí mismo. Su frustración puede producir sentimientos de inferioridad, debilidad, dependencia, desamparo y conllevar al desánimo o actividades compensatorias. (23)

Necesidades de autorrealización: Pertenece el punto más alto de la jerarquía de las necesidades y consiste en que el ser humano utilice su propio potencial o recursos para poder desarrollarse constantemente en el camino de la vida social y familiar. Estas necesidades están relacionadas con la autonomía, independencia, control de sí mismo, competencia, plena realización, virtud y la utilización plena de sus talentos individuales. Éstas necesidades de autorrealización se pueden

satisfacer mediante recompensas que las personas se dan a sí mismas intrínsecamente (recompensas internas), que no son observables ni controlables por las demás personas. (23)

Cabe resaltar que, en la pirámide de necesidades, se encuentran las necesidades fisiológicas (alimento), de seguridad (vivienda y salud), sociales (elogios) y la necesidad de aprecio (amistad) de todo ser humano; donde pueden ser satisfechas mediante motivación externa (factor extrínseco) y a través de una motivación interna (factor intrínseco); cuando estas necesidades son satisfechas de alguna manera , ya no motivan la conducta. En cambio, las necesidades de autorrealización pueden ser insaciables en tal sentido de que entre más satisfacción se obtiene frente a una necesidad, más se deseará satisfacerla. (23)

2.2.4 La teoría de los dos factores de Herzberg

Teoría que consiste en 2 factores, tanto la perspectiva extrovertida en un ambiente externo (entorno), como la perspectiva introvertida en un ambiente interno (motivación):

1. Factores higiénicos: Consiste en las condiciones laborales que pueden ser físicas o ambientales como son el salario, beneficios laborales, las condiciones laborales, reglamentos internos, los cargos y jefaturas, la relación del clima organizacional y por último las oportunidades existentes. Se tiene con este factor capacidad mínima de influir en el comportamiento del ser humano, y si influye óptimamente evitarán la insatisfacción, ya que con esto se logrará aumentar la satisfacción de estas necesidades de manera parcial y posiblemente duradera. Pero, si no son óptimos, provocan insatisfacción en la persona total. (24)

Según Herzberg (24), los factores higiénicos llamados también factores de insatisfacción dentro del contexto del puesto, se puede mencionar algunos de ellos:

- Condiciones de bienestar en el trabajo.
- Políticas de la organización y administración
- Relaciones humanas con el jefe.
- Competencia técnica del jefe.

- Salario y remuneración
- Seguridad del puesto.
- Relaciones interpersonales.

2. Factores motivacionales: Se relaciona con el puesto, las tareas, las obligaciones de la persona dentro del entorno laboral y permiten si se satisfacen adecuadamente aumentar la productividad, surgiendo aquella sensación de realización personal, crecimiento y reconocimiento profesional en la presentación de ciertas actividades designadas. Si estos factores son óptimos, elevarán la satisfacción y si no lo son, provocarán la ausencia de satisfacción. (24)

Según Herzberg (24), estos factores se conocen también como factores de satisfacción, de los que mencionaremos algunos de ellos:

- Designación de roles.
- Autonomía en el trabajo.
- Superación y ascensos.
- Habilidades profesionales y personales.
- Simplificación del puesto.
- Ampliación del puesto

La teoría de Herzberg coincide en cierto punto con la teoría de Maslow, en plasmar dicha situación de que cuando el estándar de vida es elevado, las necesidades humanas de niveles más bajos tienen relativamente poco efecto motivacional. Ambas teorías, basan su concepto en que, si existe una mejor manera de motivar a las personas, ya sea mediante el reconocimiento de la pirámide de necesidades humanas o a través de la aplicación de los factores motivacionales y del enriquecimiento del puesto. (23)

En el presente estudio, se planteó principalmente la teoría motivacional de Herzberg, especialmente se puso énfasis en el factor motivación: intrínsecos que se generan por la satisfacción propia del ser humano y el factor higiénico: extrínseco que la satisfacción proviene del exterior de la persona; es decir, la conducta depende si son o no son satisfechas sus necesidades.

2.2.5 Dimensiones de los factores motivacionales intrínsecas

Se abordará para el presente estudio las siguientes dimensiones:

- **Trabajo en sí mismo:** se relaciona con el valor que se le otorga a la labor realizada y no solo contempla la compensación salarial, material, sino abarca la parte psicológica y social. (25)

- **Desarrollo personal:** Nacen de las experiencias constantes y de las interacciones a nivel individual o grupal, lo que permite el desarrollo de las habilidades y destrezas para poder comunicarse y relacionarse con sus pares en la toma de decisiones en el ámbito laboral. Esto depende de la percepción de sí mismo y de los objetivos que nos trazamos para lograr la superación y desarrollarnos plenamente en los diferentes ámbitos de nuestra vida. (25)

- **Reconocimiento de logros:** Se define como la retención del personal activo, valioso, competente y necesario para poder alcanzar los objetivos trazados en una organización, los cuales resaltan el tener un buen desempeño laboral, poseer liderazgo, excelente productividad o desarrollar diferentes formas de colaboración. (25)

- **Desarrollo personal:** Es la estructuración de una identidad laboral tanto personal como profesional, para lograr una mejora de la competencia y el desempeño. Se considera a la oportunidad de poder capacitarse de acuerdo al perfil del puesto como parte de su desarrollo profesional, lo que le permite adquirir nuevas habilidades y destrezas para aportar dentro de una organización. (25)

- **Responsabilidad:** El ser humano tiene la capacidad de poseer, asumir roles y funciones de acuerdo a su perfil profesional y responsabilidad legal para dar respuesta de sus actos y acciones desde el punto de vista moral, social y ético. (25)

2.2.6 Dimensiones de los factores motivaciones extrínsecas

Se tomará en cuenta para el presente estudio las siguientes dimensiones:

-Supervisión adecuada: Consiste en un proceso sistemático de formación, orientación, asesoramiento, seguimiento, evaluación y control que un individuo ejerce respecto a otra dentro del ambiente laboral, con el objetivo o finalidad de mejorar su rendimiento y productividad. (25)

Condiciones de trabajo: Se refiere al entorno laboral y se vincula con los riesgos que podría presentarse con la seguridad y salud del trabajador como son los accidentes laborales y las enfermedades propiamente desarrolladas dentro del ambiente profesional (estrés, lumbalgia, etc.). (25)

Seguridad laboral: Se refiere a prevenir o evitar enfermedades de salud ocupacional y ocurra un riesgo de discapacidad temporal o permanente, con el único fin de reducir al mínimo o se elimine por completo los peligros al que se pueda exponer un trabajador. (25)

Remuneración: consiste en la compensación remunerativa que recibe un trabajador por la labor realizada, donde la escala salarial se obtiene mediante la relación de desempeño, productividad y lo que necesita para su subsistencia y permanencia laboral. (25)

Las relaciones interpersonales: Consiste en la interrelación entre 2 o más personas dentro de un mismo entorno y generan emociones tanto positivas como negativas. Por lo tanto, la persona experimentará situaciones desagradables y afectivas. (25)

2.2.7. Desempeño Laboral

El desempeño cambia en relación de una persona a otra y se ve afectada por diferentes factores determinantes que van influyendo. La escala remunerativa, las recompensas, los premios y la apreciación personal, determinan la cantidad de veces que una persona está dispuesta a realizarla para alcanzar o mejorar un buen desempeño; a través del desarrollo de ciertas habilidades, capacidades de mejora y el logro de competencias en base al perfil del puesto donde se desenvuelve en su entorno laboral. (18)

Según Chiavenato (2007). “La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo del potencial de desarrollo futuro”. Además, consiste en un proceso o desarrollo que estimula la productividad, la excelencia, las oportunidades y el juego de roles que desempeña la persona dentro de una organización.(19)

En conclusión, en las organizaciones se necesita conocer el desempeño laboral de los trabajadores, a fin de identificar quienes agregan valor y cuáles no, para que de esta forma se pueda discriminar entre trabajadores efectivos e inefectivos. (18)

2.2.8 El proceso de evaluación del desempeño laboral

Es un proceso sistemático, difícil e importante de lograr y lleva bastante tiempo construirlo y afinarlo. Por lo tanto, las organizaciones están tomando consciencia de la importancia que tiene la evaluación de desempeño y están tratando de evaluar el grado de aporte que efectúa su personal para el cumplimiento de los objetivos (18).

Además, se considera que las conductas observadas en cada trabajadores son medidos en términos de las habilidades y competencias del puesto que poseen y se relaciona con el nivel de contribución para lograr los objetos de la organización. La continua preparación y orientación deber ser completa para lograr un desempeño óptimo, a través de premios, estímulos y recompensas, que permiten que la organización pueda elevar su nivel de productividad y así mejorar la calidad de servicios que brindan. (14)

2.2.9 Dimensiones del Desempeño Laboral

Existen dimensiones en el desempeño laboral, que serán tomados para el estudio:

-Calidad de trabajo

El potencial humano como elemento de transformación, de creación de valores y de auto- realización, es clave para una organización en la producción del desempeño de manera continua, proactiva y óptima, siendo relevante para poder alcanzar una mayor productividad. Entonces, se podría decir que las necesidades

materiales y espirituales se pueden satisfacer con la calidad de trabajo alcanzado. (14)

El Ministerio de Salud (MINSA), precisa que la calidad de trabajo consiste en la incidencia de los aciertos, errores, consistencia, precisión y orden en el desarrollo del trabajo encomendado; siendo el factor principal para lograr una satisfacción laboral alta, las cuales son: lo intelectual, la iniciativa, la creatividad, la autonomía, la variabilidad y la dificultad en el desempeño laboral. (26)

-Iniciativa

La iniciativa es la intención de influir activamente sobre los acontecimientos para alcanzar objetivos, a la habilidad de provocar situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. (15)

Según MINSA, la iniciativa consiste en la presentación del trabajo de manera espontánea, sin la necesidad de tener una serie de instrucciones, indicaciones o supervisión por parte del jefe inmediato, creando soluciones o ideas innovadoras y proponiendo una mejora continua, ante los problemas que se generan en el ambiente laboral, con el fin de tener mayor competitividad de manera original. (26)

-Relaciones Humanas

En las relaciones humanas se tiene en cuenta a la disponibilidad, la planificación y la ejecución del trabajo en equipo, para direccionar, potenciar y fortalecer a cada uno de los miembros de una organización. Es importante saber que el trabajo en equipo, se define como un conjunto de dos o más individuos que interactúan entre sus pares para realizar roles específicos e interdependientes para lograr metas comunes, formulan propuestas, ideas y alcanzar los resultados esperados dentro de un contexto organizacional. (14)

-Logro de metas

El logro de metas, orienta al trabajador hacia un comportamiento innovador, exitoso y creativo, en un lugar y tiempo determinado, relacionándose con la expectativa, la motivación, el incentivo y el logro. Siendo, considerado como la fase del proceso administrativo, el logro de metas, permite establecer funciones de acuerdo a los puestos laborales, ser clave en la toma de decisiones, es responsable de facilitar la

comunicación, establecer estrategias y facilita la cooperación entre los miembros del equipo de trabajo, para alcanzar los objetivos y metas de la organización. (14)

Según MINSA, el logro de metas consiste en el cierto grado de cumplimiento de los objetivos y metas definidas en el plan operativo institucional de cada área a su cargo. (26)

2.3 Formulación de Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

2.3.2 Hipótesis Específicos

Hipótesis específico 1

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Hipótesis específico 2

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Hipótesis específico 3

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Hipótesis específico 4

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Hipótesis específico 5

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Hipótesis específico 6

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

Se considera el método hipotético deductivo, tal que las investigaciones se realizan de lo general a lo específico y hay contraste con las hipótesis planteadas (27).

3.2 Enfoque de la investigación

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, se comprobará las hipótesis formuladas aplicando un análisis estadístico. De acuerdo a su finalidad o utilidad es de tipo aplicada, porque permite la utilización de los conocimientos, descubrimientos y conclusiones que se obtendrán para poder solucionar un problema concreto. (28)

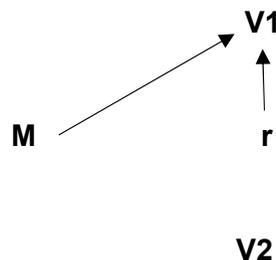
3.3 Tipo de investigación

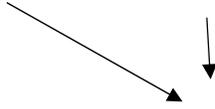
La investigación se considera tipo básica porque aporta al conocimiento científico para los estudios similares. (29)

3.4 Diseño de Investigación

Es presente estudio es de diseño no experimental, de corte transversal. Es no experimental, porque se observan los fenómenos en su ambiente natural sin la manipulación deliberada de las variables (30).

Figura 1: Esquema del diseño de la investigación





Se describe:

M = Muestra: conformada por el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.

V1 = Variable 1: Los factores motivacionales

V2 = Variable 2: El desempeño laboral.

r = La relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.

3.5 Población, muestra y muestreo

Población

Está conformado por grupos cuyas características son comunes logrando obtener conclusiones valorativas en el estudio (31).

En el presente estudio su población estuvo conformada por 66 personas que laboran en el área de neonatología del Hospital Vitarte, conformada por el personal de enfermería entre licenciados y técnicos nombrados y contratados, que se encontraban laborando entre los meses de 01 de enero hasta el 31 de Julio del 2022.

Criterios de inclusión

-Todo el personal de enfermería entre licenciados y técnicos que laboran en el área de neonatología del Hospital Vitarte nombrados y contratados que se encontraban laborando entre los meses de 01 de enero hasta el 31 de Julio del 2022.

-Personal de enfermería entre licenciados y técnicos de ambos sexos (masculino y femenino), que acepten participar en el presente estudio.

Criterios de exclusión

-Personal de enfermería entre licenciados y técnicos que se nieguen a participar en el presente estudio.

-Personal de enfermería entre licenciados y técnicos que no llenan correctamente los instrumentos.

-Personal de enfermería entre licenciados y técnicos que durante la aplicación del instrumento estaban de vacaciones.

-Personal de enfermería entre licenciados y técnicos que durante la aplicación del instrumento se encuentran con licencia por enfermedad o maternidad.

-Personal de enfermería entre licenciados y técnicos que participaron en la prueba piloto.

Muestra

La muestra conforma un grupo representativo de la población, mediante el cual se hace la recolección de datos (32).

Para el presente estudio, la muestra fue conformada por la totalidad de la población del personal de enfermería entre licenciados y técnicos del área de neonatología del Hospital Vitarte, que laboraron entre los meses de 01 de enero hasta el 31 de Julio del 2022, teniendo en cuenta los criterios de selección, ya que un estudio que abarque la mayor parte de la población, se hace posible disminuir los posibles sesgos.

Muestreo

Se utilizó en el presente estudio el tipo de muestreo no probabilístico, porque la muestra estuvo constituida por el 100% de la población del personal de enfermería entre licenciados y técnicos que laboran el área de neonatología del hospital Vitarte, mediante una muestra censal, debido a que se tiene una población reducida y específica.

3.6 variables y operacionalización

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable 1: Los factores motivacionales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1 Factores motivacionales	"Concepto general que se refiere a una gama de deseos, impulsos, estímulos, anhelos y otras fuerzas que tienen similitud y todos en referencia al entorno laboral. Chiavenato (2007)(19)	En relación a los factores motivacionales se toma en cuenta las dimensiones factores intrínsecos cuyos indicadores son el reconocimiento de logros, desarrollo profesional y el trabajo en sí mismo de tal manera que la técnica empleada es la encuesta y la escala de medición es tipo ordinal siendo Likert.	Factores Extrínsecos	Remuneración	1-2	Ordinal: Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Entorno de trabajo	3-5	
				Supervisión adecuada	6-7	
				Seguridad laboral	8-12	
			Factores Intrínsecos	Reconocimiento de logros	13-17	
				Desarrollo profesional	16-18	
				Trabajo en sí mismo	19-20	

Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable 2: El desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V2 Desempeño laboral	“El desempeño laboral es la evaluación del proceso de sistematización del potencial humano con la que cuenta toda empresa, que incluye organizar, planear y ejecutar diversas valoraciones del desempeño del personal a cargo; pasando por diferentes etapas que van desde los subordinados hasta los jefes o supervisores, donde se juzga el valor que aporta, la excelencia que apunta, las cualidades que van desarrollando y el rol que desempeña dentro.” Chiavenato (2007)(19)	El desempeño laboral tiene como dimensiones: la calidad del trabajo cuyos indicadores son: oportunidad, proactividad, personalidad e innovación; también es una dimensión la iniciativa que tiene como indicadores: la asequibilidad al cambio y resolución de conflictos; otra dimensión es las relaciones humanas cuyos indicadores son: empatía, buen trato al usuario y orientación a los usuarios; por último la dimensión logro de metas con sus indicadores: planificación, cumplimiento de normas y las metas alcanzadas; la técnica empleada es la encuesta y la escala de medición es tipo ordinal tipo Likert.	Calidad de trabajo.	Oportunidad.	1-2	Ordinal: Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Proactividad.	3-4	
				Responsabilidad	5-6	
				Innovación.	7-8	
			Iniciativa.	Asequibilidad al cambio.	9-11	
				Resolución de conflictos.	12-14	
			Relaciones Humanas.	Empatía.	15-16	
				Buen trato al usuario.	17-18	
				Orientación al usuario.	19-20	
			Logros de metas	Planificación.	21-22	
Cumplimientos de normas.	23-24					
Metas alcanzadas	25-27					

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

En el presente estudio se empleó la encuesta, porque permitió obtener información de varios participantes al mismo tiempo; previa solicitud de autorización dirigido a la jefa del departamento de enfermería del Hospital Vitarte Lic. Norma Simón Quito.

Se procedió a explicar detalladamente a cada participante sobre los instrumentos aplicados y las instrucciones correcto de llenado, además de la confidencialidad de los mismos. Al finalizar la encuesta se procedió a recopilar toda la información obtenida y el agradecimiento a cada persona por su participación prestada.

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento que se aplicó en el presente estudio fue el cuestionario, de tal manera que los participantes dieron respuestas a las preguntas que están elaboradas para las dos variables.

Se utilizó un instrumento para la variable 1: factores motivacionales y otro instrumento para la variable 2: desempeño laboral; las cuales fueron elaboradas los cuestionarios con 5 alternativas cuantitativas que el encuestado respondió y se basó en la escala de Likert.

La escala es relevante para el estudio estadístico cuantitativo con resultados descriptivas e inferenciales, importante para la validación de las hipótesis. (33)

Cuestionario para Variable 1: Factores Motivacionales

El cuestionario fue realizado tipo Likert, donde hay un grupo de ítems con juicio de valor afirmando o negando dicho enunciado, para lo cual el encuestado podrá elegir de acuerdo a su preferencia dentro de las alternativas presentadas.

Para obtener una puntuación, se tuvo que designar un valor numérico a cada alternativa, y así lograr al final un valor o puntuación total en la sumatoria.

Consta de 20 ítems, con 5 alternativas de respuestas de opción múltiple de tipo Likert como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Está conformada por:

Tabla 1.

Distribución de ítems del instrumento Factores Motivacionales por dimensión e indicadores

Dimensión	Indicadores	Ítems
Factores motivacionales extrínsecos	- Remuneración - Entorno laboral - Supervisión adecuada - Seguridad laboral	- 1 y 2 - 3, 4 y 5 - 6 y 7 - 8, 9, 10, 11 y 12
Factores motivacionales intrínsecos	- Reconocimiento de logros - Desarrollo profesional - Trabajo en sí mismo	-13,14,15 - 16 -17 y 18 -19 y 20

Tabla 4. Procedimiento de puntuación del instrumento: Factores Motivacionales

Nivel	alto	medio	regular
Factores Motivacionales	100-81	80- 72	71 - 20
Factores motivacionales intrínsecos	40- 33	32 -28	27- 8
Factores motivacionales extrínsecos	60- 49	48-42	41- 12

Cuestionario para Variable 2: Desempeño Laboral

El cuestionario fue realizado tipo Likert, donde hay un grupo de ítems con juicio de valor afirmando o negando dicho enunciado, para lo cual el encuestado podrá elegir de acuerdo a su preferencia dentro de las alternativas presentadas.

Para obtener una puntuación, se tuvo que designar un valor numérico a cada alternativa, y así lograr al final un valor o puntuación total en la sumatoria.

Consta de 27 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert; como: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Está conformada por:

Tabla 2. Distribución de ítems del instrumento Desempeño Laboral por dimensión e indicadores

Dimensión	Indicadores	Ítems
Calidad de Trabajo	-Oportunidad -Proactividad -Responsabilidad -Innovación	1,2,3,4,5,6,7 y 8
Iniciativa	-Asequibilidad al cambio. -Resolución de conflictos.	9,10,11,12,13 y 14
Relaciones Humanas.	-Empatía. -Buen trato al usuario. -Orientación a los usuarios.	15,16,17,18,19 y 20
Logro de metas.	-Planificación. -Cumplimiento de normas. -Metas alcanzadas.	21,22,23,24,25,26 y 27

Tabla 3. Procedimiento de puntuación del instrumento: Desempeño Laboral

Nivel	Eficiente	Regular	Deficiente
Desempeño laboral	135-109	108- 81	80- 27
Calidad de trabajo	40- 33	32 - 25	24 - 8
Iniciativa	30- 25	24-19	18- 6
Relaciones humanas	30- 25	24-19	18- 6
Logro de metas	35-29	28-22	21-7

3.7.3 Validación

Para la validez de contenido de los instrumentos utilizados en el presente estudio, se realizó el juicio de 5 expertos entre doctores y maestros, que evaluaron mediante 3 aspectos: pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 7. Validez de contenido del instrumento: factores motivacionales.

Expertos	ASPECTO DE VALIDACIÓN		
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD
Mg. Obregón Espinoza, Ana María	Si	Si	Si
Mg. Páucar Tovar, Katy Liz	Si	Si	Si
Mg. Vargas Valcárcel, Olga Ricardina	Si	Si	Si
Dr. Juan Máximo Santa Cruz Carhuamaca	Si	Si	Si
Dr. Javier Francisco Panta Salazar	Si	Si	Si

Fuente: Formato de validación para juicio de expertos

Se contó con la validación de 5 jueces expertos (3 con grado de maestro y 2 con grado de doctor), los cuales dieron validez de contenido al instrumento para la variable: factores motivacionales, en los siguientes aspectos como son pertinencia, relevancia y claridad.

Tabla 4. Validez de contenido del instrumento: desempeño laboral.

Expertos	ASPECTO DE VALIDACIÓN		
	PERTINENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD
Mg. Obregón Espinoza, Ana María	Si	Si	Si
Mg. Páucar Tovar, Katy Liz	Si	Si	Si
Mg. Vargas Valcárcel, Olga Ricardina	Si	Si	Si
Dr. Juan Máximo Santa Cruz Carhuamaca	Si	Si	Si
Dr. Javier Francisco Panta Salazar	Si	Si	Si

Fuente: Formato de validación para juicio de expertos

Se contó con la validación de 5 jueces expertos (3 con grado de maestro y 2 con grado de doctor), los cuales dieron validez de contenido al instrumento para la variable: desempeño laboral, en los siguientes aspectos como son pertinencia, relevancia y claridad.

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos para ambas variables de estudio fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach, que mide la consistencia de manera interna y evalúa si cada ítem se encuentra relacionadas entre sí, mediante una escala ordinal. Se llevó a cabo una prueba piloto a 35 profesionales de enfermería de Hospital Vitarte que serán excluidas del estudio.

A continuación, se presenta la escala ordinal para cada instrumento.

Tabla 9. Estructura de la escala ordinal para establecer el coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	
Baja	0.25 -0.49
Media	0.50-0.74
Alta	0.75- 0.90

Tabla 5. Confiabilidad del instrumento para la V1: factores motivacionales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° elementos
0.885	20

La confiabilidad obtenida en la prueba piloto de 35 integrantes para el instrumento de la V1 Factores Motivacionales, mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach es de 0.885, teniendo una fiabilidad alta.

Tabla 6. Confiabilidad del instrumento para la variable 2: desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° elemento
0.993	27

La confiabilidad obtenida en la prueba piloto de 35 integrantes para el instrumento de la V2 Desempeño laboral, mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach es de 0.993, teniendo una fiabilidad alta.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos para ambas variables de estudio, fueron organizados en tablas, analizados e interpretados a través de dos herramientas estadísticas como son: Microsoft Excel y el software IBM SPSS (Statistical Package for the social Sciences) versión 22.

Para el análisis correlacional se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, que permite medir la relación entre las variables en una escala ordinal.

Los resultados se presentan mediante cuadros descriptivos, gráficos y tablas de correlación, en base a los objetivos planteados y para la contrastación de la hipótesis considerada en el estudio.

3.9 Aspectos éticos

Las consideraciones éticas en el presente estudio, tienen su base en la confidencialidad de la información emitida por los participantes y su uso de los resultados se consideran para los fines estrictamente académicos. La aplicación de los instrumentos a cada uno de los que aceptaron formar parte del estudio firmaron un consentimiento informado. Las referencias que se consideran en el presente estudio se halla en la bibliografía. El trabajo de investigación fue elaborado según los lineamientos establecidos por la Universidad Norbert Wiener.

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

Posterior a la recolección de datos obtenidos por los instrumentos aplicados, se procedió al análisis descriptivo e inferencial de los resultados.

Los resultados se presentan mediante cuadros descriptivos, gráficos y tablas de correlación, en base a los objetivos planteados y para la contratación de la hipótesis considerada en el estudio.

4.1.1. Análisis descriptivos de los resultados

Tabla 12. Factores Motivacionales en el desempeño Laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Factores Motivacionales	Desempeño Laboral							
	deficiente		regular		eficiente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0	26	39.4	20	30.3	46	69.7
Medio	0	0	4	6.1	14	21.2	18	27.3
Alto	0	0	0	0	2	3	2	3
Total	0	0	30	45.5	36	54.5	66	100

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

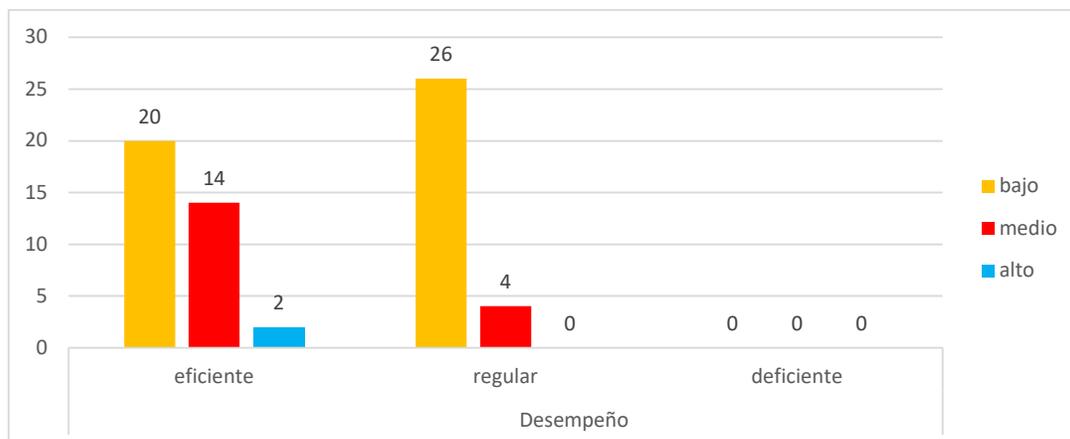


Figura 2: Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería.

Interpretación

Se observa en el cuadro descriptivo resultados como: el personal de enfermería que tienen un nivel bajo de motivación, presentan un nivel regular de desempeño laboral, demostrado numéricamente en 39.4%. Y aquellos que su nivel de motivación es medio, tienen un nivel regular de desempeño, presentado en 6.1%; mientras los que tienen un alto nivel de motivación, demuestran un nivel eficiente de desempeño que se expresa en 2%. Entonces se infiere que, el factor motivacional en el personal de enfermería presenta un nivel bajo, mientras que el nivel de desempeño es regular.

Por los resultados se demuestra que el personal de enfermería con un factor motivacional bajo como al no recibir incentivos, premios, reconocimientos y un ambiente laboral óptimo, va desempeñar de forma regular su trabajo, relacionándose que el logro de metas, las relaciones humanas no sean adecuadas. Ver gráfico 2

Tabla 13. **Motivación intrínseca en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022**

M. Intrínseco	Desempeño							
	eficiente		regular		deficiente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	0	0	15	22.7	0	0	15	22.7
Medio	2	3	4	6.1	0	0	6	9.1
Alto	34	51.5	11	16.7	0	0	45	68.2
Total	36	54.5	30	45.5	0	0	66	100

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

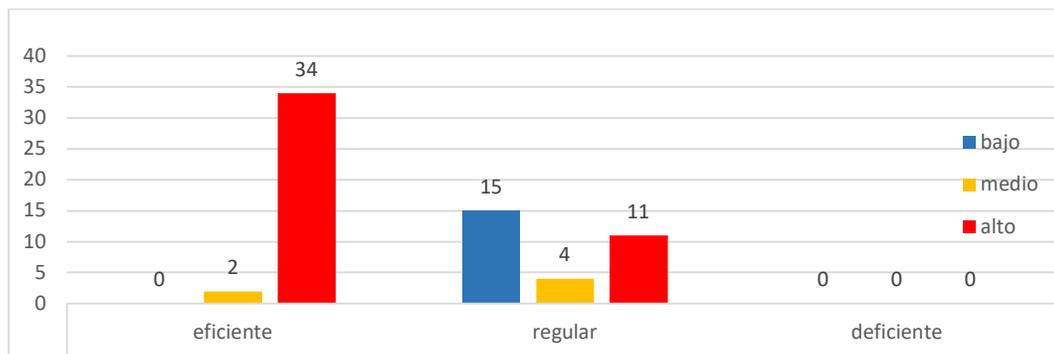


Figura 3: Motivación intrínseca en el desempeño laboral del personal de enfermería.

Interpretación

Del cuadro descriptivo se puede interpretar que el personal de enfermería que demuestran un nivel de motivación intrínseco bajo, presentan un nivel regular de desempeño laboral, expresado numéricamente en 22.7%. Y el personal de enfermería que tienen nivel medio de motivación intrínseco, presentan un nivel regular de desempeño, demostrado en 6.1%. Mientras los que demuestran un nivel alto de motivación intrínseco, presentan un nivel eficiente de desempeño, traducido en 54.5%. De los resultados se puede inferir que, la motivación en su dimensión intrínseca es alto.

El personal de enfermería que presenta baja motivación intrínsecas como incentivos y reconocimiento de logros por parte de sus jefes, se relaciona con un regular desarrollo profesional; por ende, un desempeño regular. Ver gráfico 3

Tabla 14. **Motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022**

M. Extrínseco	Desempeño							
	eficiente		regular		deficiente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	36	54.5	30	45.5	0	0	66	100
Medio	0	0	0	0	0	0	0	0
Alto	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	36	54.5	30	45.5	0	0	66	100

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

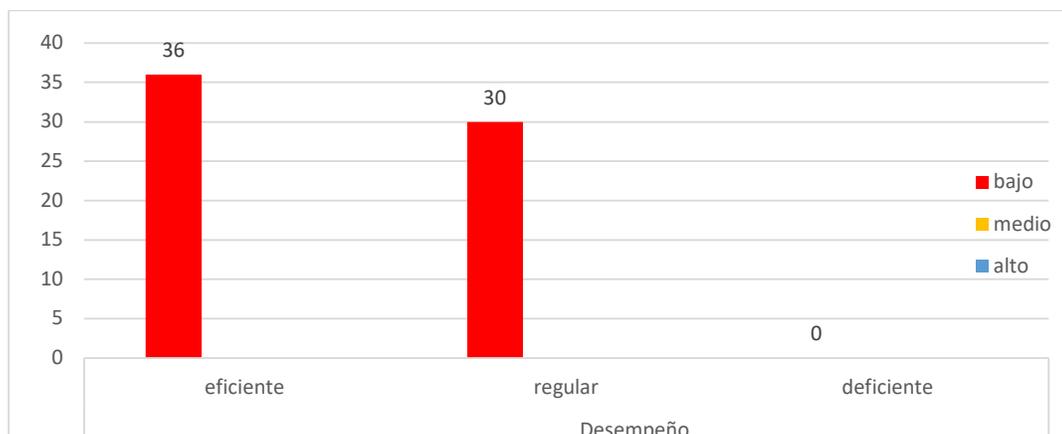


Figura 4: Motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal de enfermería.

Interpretación

Del cuadro se desprende que, el personal de enfermería que tienen un nivel bajo de motivación extrínseca, presentan un nivel regular de desempeño, expresado numéricamente en un 45.5% y la otra parte presentan nivel eficiente de desempeño en un 54.5%. Entonces se puede inferir que, la motivación en su dimensión extrínseca es baja.

El personal de enfermería que presenta baja motivación extrínseca como baja remuneración, una supervisión por parte de los jefes inadecuada, un entorno laboral conflictivo, se relaciona con un regular desempeño laboral, traducido a una aseguibilidad al cambio, baja resolución de conflictos y falta de proactividad. Ver gráfico 4

Tabla 15. Factores Motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del area de neonatología del hospital Vitarte, 2022

Factores motivacionales	Calidad de trabajo						Total	
	eficiente		regular		deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	0	0	0	0	2	3	2	3
Media	4	6.1	14	21.2	0	0	18	27.3
Baja	20	30.3	26	39.4	0	0	46	69.7
Total	24	36.4	40	60.6	2	3	66	100

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

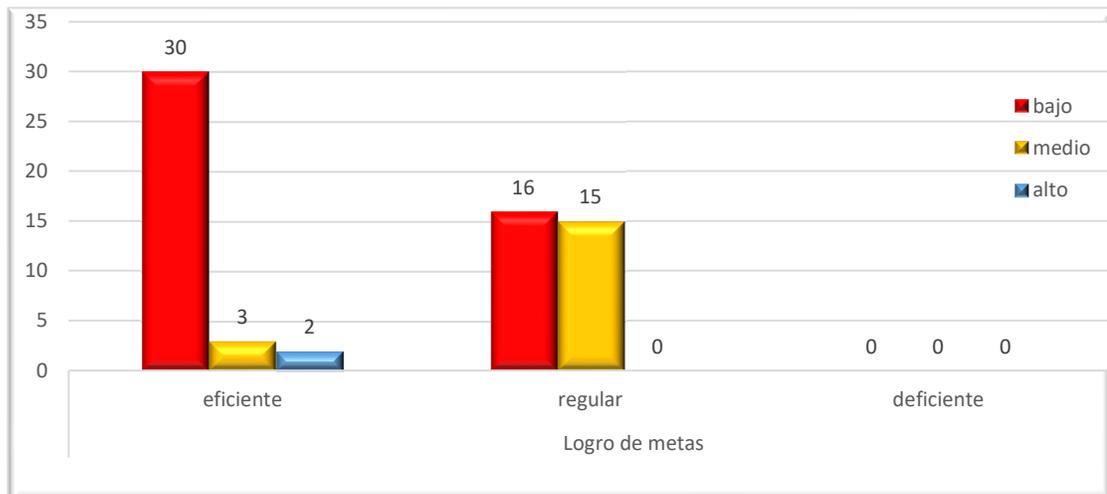


Figura 5: Factores Motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería.

Interpretación

Del cuadro se desprende que, el personal de enfermería que tienen un nivel bajo de motivación, a la vez presentan un nivel regular en la dimensión calidad de trabajo, expresado numéricamente en un 39.4%. Y aquellos que presentan un nivel medio de motivación, también presentan un nivel regular de su calidad de trabajo en un 21.2%. De los resultados se puede inferir que, el desempeño laboral en su dimensión calidad de trabajo es regular.

El personal de enfermería percibe que su motivación es baja, porque sienten que no alcanzan a un reconocimiento de logros, no logran un desarrollo profesional, no sienten que mejoran en sí mismo, presentan poca oportunidad laboral, escasa asignación de responsabilidad por parte de los jefes; por ende, su calidad de trabajo y proactividad es regular. Ver gráfico 5

Tabla 16. Factores Motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022

Factores Motivacionales	Logro de metas						Total	
	eficiente		regular		deficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	2	3	0	0	0	0	2	3
Media	3	4.5	15	22.8	0	0	18	27.3
Baja	30	45.5	16	24.2	0	0	46	69.7
Total	35	53.0	31	47.0	0	0	66	100

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.



Figura 6: Factores Motivacionales y logros de metas en el personal de enfermería.

Interpretación

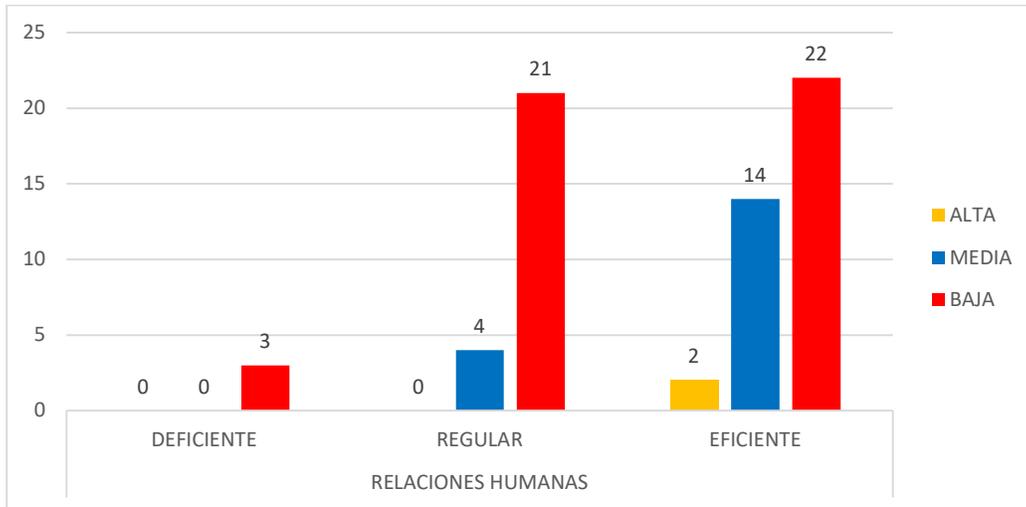
Del cuadro se desprende que, el personal de enfermería que demuestran un nivel bajo de motivación, presentan a su vez un nivel regular en su dimensión logro de metas, mediante el valor de 24.2% y también tienen un nivel eficiente en su logro de metas en un 45.5%. Y aquellos que tienen un nivel medio de motivación, presentan un nivel regular en su logro de metas en un 22.8%. Mientras que los que demuestran un nivel alto de motivación, tienen un nivel eficiente en su logro de metas en un 3%. Entonces se puede inferir que, el desempeño laboral en su dimensión logro de metas es regular.

El personal de enfermería siente que su motivación es baja, porque se desenvuelven en un entorno laboral inadecuado, no cuentan con seguridad laboral, no perciben remuneración a fin a su labor, no alcanzan a un reconocimiento de logros, no logran un desarrollo profesional, no sienten superación en sí mismo; entonces, sienten que sus metas no se alcanzan, no logran cumplir las normas impuestas, existe poca planificación laboral, ocurriendo que su logro de metas sea regular. Gráfico 6

Tabla 17. Factores Motivacionales y las relaciones Humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022

Motivación total	Relaciones Humanas						Total	
	deficiente		regular		eficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	0	0	0	0	2	3	2	3
Media	0	0	4	6.1	14	21.2	18	27.3
Baja	3	4.5	21	31.8	22	33.3	46	69.7
Total	3	4.5	25	37.9	38	57.6	66	100

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.



Figura

Figura 7: Factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería.

Interpretación

Del cuadro se analiza que, el personal de enfermería que presentan un nivel bajo en su motivación, presentan un nivel deficiente en la dimensión relaciones humanas, expresado numéricamente en un 4.5% y a la vez tienen un nivel regular en su relación humana en un 31.8%. Y aquellos que demuestran un nivel medio en su motivación, tienen un nivel regular en su relación humana en un 6.1% y la otra parte presenta un nivel eficiente en 21.2%. De los resultados se puede inferir que, el nivel en la dimensión relaciones humanas es regular.

El personal de enfermería que sienten que su factor motivacional es baja en sus dos dimensiones (extrínsecas e intrínsecas), como bajos incentivos, falta de reconocimientos, poco apoyo por parte de sus colegas y jefes, baja remuneración, ambiente laboral inadecuado, presentan una relación humana regular, traducido en poca empatía, inadecuado trato y orientación hacia el usuario. Ver gráfico 7

Tabla 18. Factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022

Motivación	Iniciativa						Total	
	deficiente		regular		eficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	0	0	0	0	2	3	2	3
Media	0	0	8	12.1	10	15.2	18	27.3
Baja	2	3	33	50	11	16.7	46	69.7
Total	2	3	41	62.1	23	34.8	66	100

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

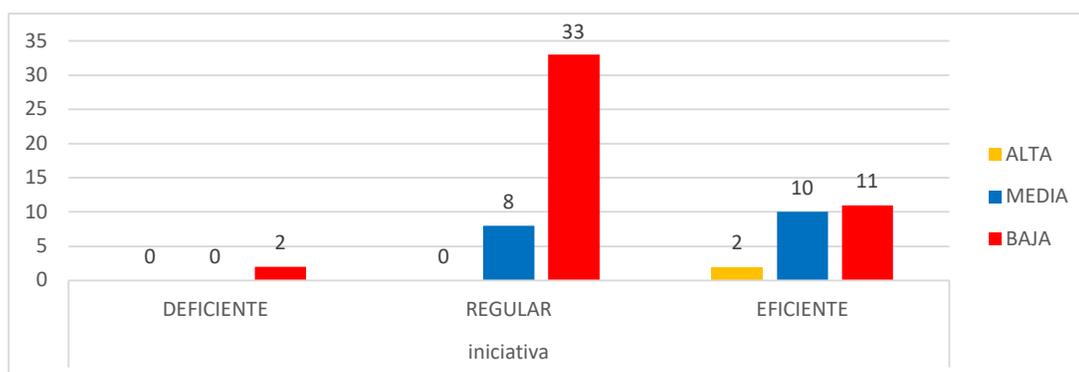


Figura 8: Factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería.

Interpretación

Del cuadro se desprende que, el personal de enfermería que demuestran un nivel bajo en su motivación, presentan un nivel deficiente en la dimensión iniciativa, expresada numéricamente en un 3% y a la vez presentan un nivel regular en un 50%. Y aquellos que tienen un nivel medio en su motivación, presentan un nivel regular en la dimensión iniciativa en un 12.1. Mientras que los que demuestran un nivel alto en su motivación, presentan un nivel eficiente en la dimensión iniciativa en un 3%. Entonces se puede inferir que, el nivel en la dimensión iniciativa es regular.

El personal de enfermería que sienten que su factor motivacional es baja en sus dos dimensiones (extrínsecas e intrínsecas), como escasos reconocimientos de logros que no permiten desarrollarse profesionalmente, inadecuado entorno laboral que crean inseguridad laboral; presentan una iniciativa regular, relacionado a poco interés al cambio, a la resolución de conflictos. Ver gráfico 8.

4.1.2 Prueba de Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 19. **Correlación de los Factores Motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022**

		Correlaciones	
		Motivación	Desempeño
Rho de Spearman	MOTIVACIONTOTAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,681**
		N	,000
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,681**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

El coeficiente Rho Spearman es de 0.681, lo que indica que la correlación entre las variables es positiva y fuerte.

El p valor calculado es del 0.000, menor al 0.05 ($0,000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Entonces, se afirma con un nivel de confianza de 95%, que si existe una relación directa alta entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.

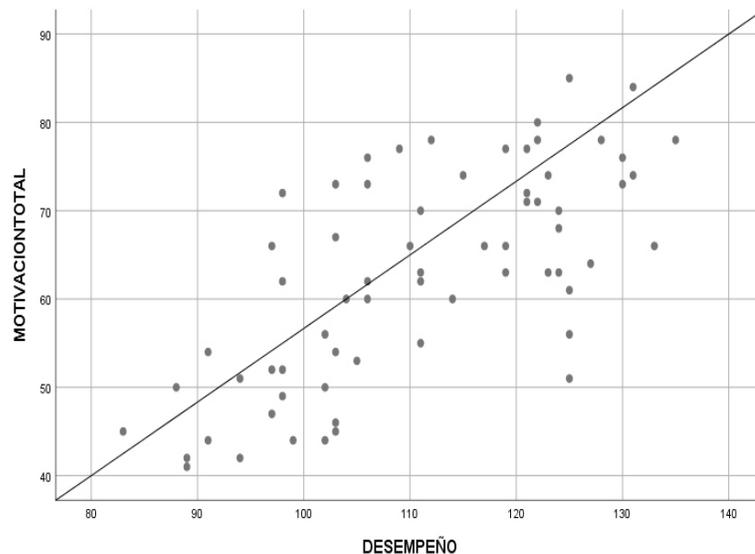


Figura 9: Gráfico de dispersión de puntos Factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería

En el gráfico de dispersión de puntos se evidencia que los puntos se acercan a la línea recta, por lo que llegamos al análisis que si existe una relación entre ambas variables de estudio.

HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

Hipótesis Específico 1

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 20. Correlación de los factores intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

			Correlaciones	
			INTRINSECO	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	Intrínseco	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

El p valor calculado es del 0.000, menor al 0.05 ($0,000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

El coeficiente Rho Spearman es de 0.676, donde la correlación entre las variables es positiva y fuerte.

Entonces, se afirma con un nivel de confianza de 95%, que si existe una relación directa alta entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral.

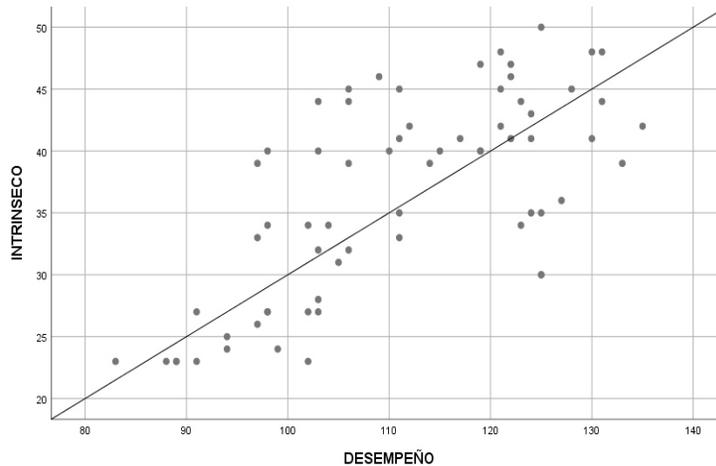


Figura 10: Gráfico de dispersión de puntos entre la motivación intrínseco y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Según el gráfico de dispersión, se observa muchos puntos conglomerados en la recta; por lo tanto, existe una relación positiva y fuerte.

Hipótesis Específico 2

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 21. Correlación de los factores extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022

Correlaciones

		EXTRINSECO	DESEMPEÑO
Rho de Spearman	Extrínseco	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66
	Desempeño	Coeficiente de correlación	,557**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

El p valor calculado es del 0.000, menor al 0.05 ($0,000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte,2022.

El valor del coeficiente Rho Spearman es de 0.557, la correlación entre las variables es positiva y moderado.

Entonces, el nivel de confianza es un 95%, demostrando una relación directa y moderada entre la motivación extrínsecos con el desempeño laboral.

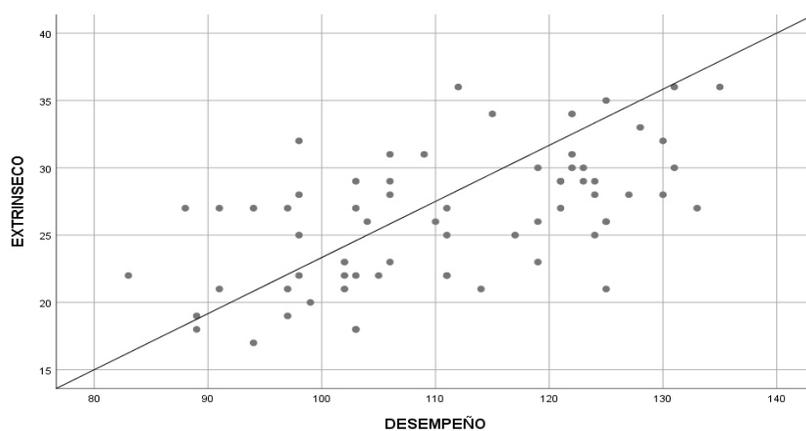


Figura 11: Gráfico de dispersión de puntos entre la motivación extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería.

En el gráfico de dispersión, muestra como los puntos se aglomeran a la recta, interpretándose que si existe una relación positiva y moderado.

Hipótesis Específico 3

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 22. **Correlación entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.**

			F. MOTIVACIONALES	CALIDAD
Rho de Spearman	F. MOTIVACIONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,623**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	CALIDAD DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	,623**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

El p valor calculado es del 0.000, menor al 0.05 ($0,000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

El valor del coeficiente Rho de Spearman es 0.623, la relación entre las variables es positiva y fuerte.

Entonces, el nivel de confianza es de 95%, donde la relación es directa y alta entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo.

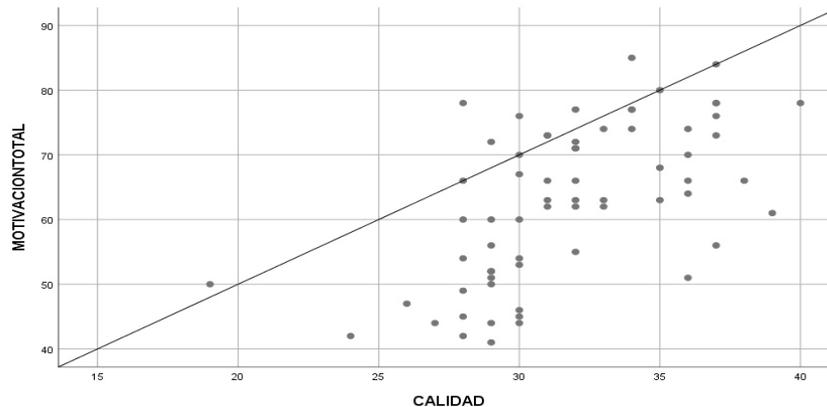


Figura 12: Gráfico de dispersión de puntos entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo del personal de enfermería.

Según el gráfico de dispersión de puntos entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo, se observa que existe puntos acercándose a la recta, por lo tanto, existe una relación positiva y fuerte.

Hipótesis Específico 4

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 23. Correlación entre los factores motivacionales y el logro de metas del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

		Correlaciones	
		F.MOTIVACIONALES	CALIDAD
Rho de Spearman	F. MOTIVACIONALES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,623**
		N	66
	CALIDAD	Coeficiente de correlación	,623**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

El p valor calculado es del 0.000, menor al 0.05 ($0,000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el logro de metas del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

El valor del coeficiente de Rho Spearman es de 0.623, la relación entre las variables es positiva y fuerte.

Entonces, el nivel de confianza es de 95%, donde demuestra que la relación es directa y alta entre los factores motivacionales y el logro de metas.

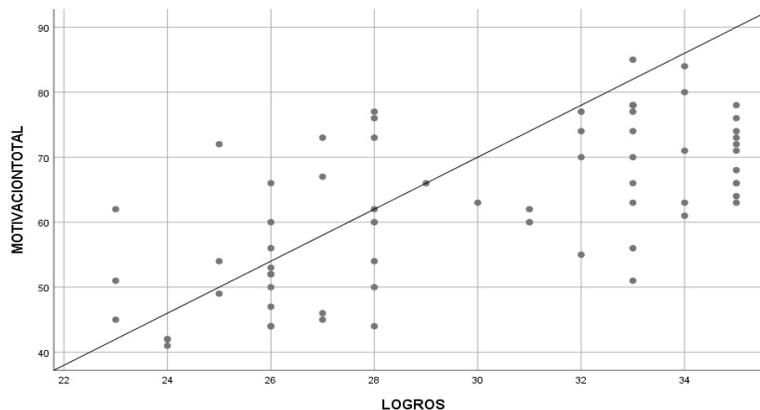


Figura 13: Gráfico de dispersión de puntos entre la motivación extrínseca y el logro de metas del personal de enfermería.

En el gráfico de dispersión, se observa los puntos agrupándose hacia la recta, indicando una relación positiva y fuerte entre las variables.

Hipótesis específico 5

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 24. **Correlación entre los factores motivacionales y las relaciones humanas del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022**

			Correlaciones	
			Motivación	Relaciones Humanas
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Relaciones Humanas	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

El p valor calculado es del 0.000, menor al 0.05 ($0,000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y las relaciones

humanas del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

El valor del coeficiente de Rho Spearman es de 0.681, donde la relación entre las variables es positiva y fuerte.

Entonces, el nivel de confianza es de 95%, demostrando una relación directa y alto entre los factores motivacionales y las relaciones humanas.

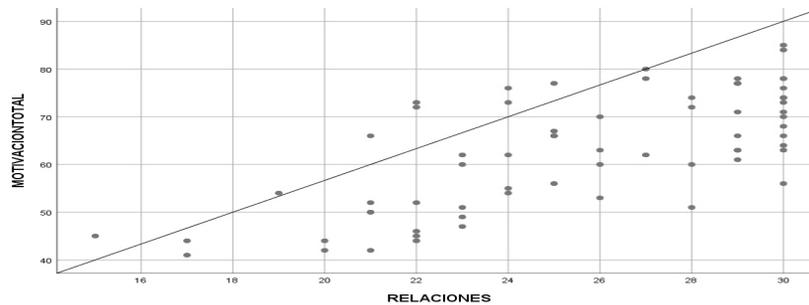


Figura 14: Gráfico de dispersión de puntos entre los factores motivacionales y las relaciones humanas del personal de enfermería

En el gráfico de dispersión de puntos entre Factores motivacionales y las relaciones humanas, se observa que existe muchos puntos conglomerados en la recta, por lo tanto, existe una relación positiva y fuerte.

Hipótesis específico 6

H1: Si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022.

Regla de decisión:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ de margen máximo de error.

Regla de decisión: $p < 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

$p \geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

Tabla 25. Correlación entre los factores motivacionales y la iniciativa del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022

			Motivación	Iniciativa
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Iniciativa	Coefficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Base de datos SPSS, 2022.

El p valor calculado es del 0.000, menor al 0.05 ($0,000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: si existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la iniciativa del personal de enfermería del área de neonatología del hospital vitarte, 2022.

El valor del coeficiente de Rho Spearman es de 0.535, donde la relación entre las variables es positiva y moderado.

Entonces, el nivel de confianza es de 95%, demostrando la relación entre los factores motivacionales y la iniciativa es directa y moderado.

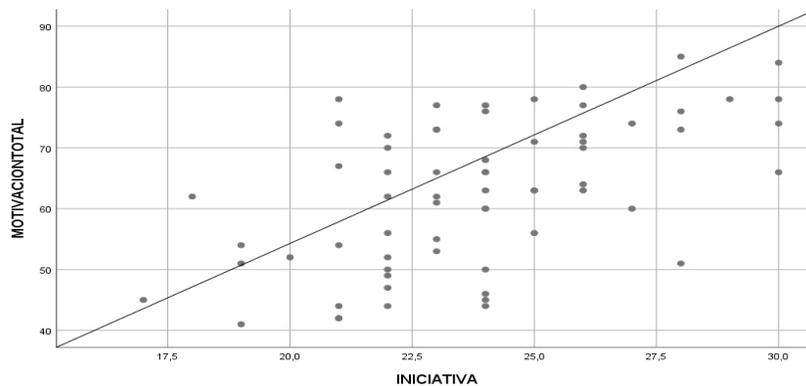


Figura 15: Gráfico de dispersión entre los factores motivacionales y la iniciativa de personal de enfermería.

En el gráfico de dispersión, se observa como los puntos se acercan a la recta, demostrando la relación entre las variables que es positiva y moderado.

4.1.3 Discusión de los resultados

La presente investigación denominada “Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022”, se consideró al objetivo general: Determinar cómo se relaciona los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del hospital Vitarte, 2022. En base a los datos obtenidos, se realizó el análisis, interpretación y discusión de los mismos.

En cuanto a ambas variables de estudio que son los factores motivacionales y el desempeño laboral; se encontró que, si existe una relación estadísticamente significativa entre las variables mencionadas, según el coeficiente Spearman ($Rho=0.681$), donde el p valor calculado es ($0.000 < 0.05$), es directa en la medida que, a mayor motivación, mayor es el desempeño laboral. Coincidiendo con el estudio de Cabrera (11) que en su análisis correlacional logro demostrar que existen factores motivaciones que influyen en el desempeño del personal de enfermería, obteniendo un coeficiente de correlación Pearson de 0.829. Cabe señalar que el estudio fue analizado en el área de neonatología, lo que puede servir de punto de partida para futuras investigaciones en otras áreas del hospital, lo cual permitirá identificar puntos críticos susceptibles de mejorar y de esta manera adoptar estrategias para tener un buen desempeño en todo el personal de enfermería mediante la motivación.

En cuanto a la dimensión motivación intrínseco, con la variable del desempeño laboral, se demostró que si existe una relación estadísticamente significativa, según el coeficiente Spearman ($Rho= 0.676$), donde el p- valor calculado es ($0.000 < 0.05$). Coincidiendo con el estudio de Alvarado (13), donde concluyo que existe influencia significativa del factor motivacional intrínseco como indicador de reconocimiento en el desempeño y con el estudio de Verdesoto

(38) donde el 40% de los trabajadores presentan motivación intrínseca bajo, que los desmotiva en sus labores afectando en los aspectos de competencia y desempeño. Los datos encontrados, demuestran una relación directa, donde el desempeño laboral está determinada a la motivación intrínseca que reciba el personal de enfermería tanto es su reconocimiento de logro, en su desarrollo profesional como en trabajo en sí mismo.

En cuanto a la dimensión motivación extrínseco con la variable desempeño laboral; los resultados demuestran que, si existe una relación estadísticamente significativa, según el coeficiente Spearman ($Rho = 0.557$), donde el p valor calculado es ($0.000 < 0.05$). En similitud con el estudio de Alvarado (13) donde tiene como resultado en la prueba estadística Chi-cuadrado con $p = 0,001 < 0,05$, que existe influencia significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral de los trabajadores. Coincidiendo con Sánchez (39) es su estudio revela que 61.9% de los trabajadores sienten que la motivación extrínseca tiene que ser alta para mejorar el rendimiento y por ende tener un desempeño laboral eficiente. Los datos obtenidos en la presente investigación, indica una relación directa, para lo cual el desempeño laboral es condicionado a la motivación extrínseco que reciba el personal de enfermería, tanto en su remuneración, entorno de trabajo, supervisión adecuada y seguridad laboral.

En cuanto a la variable factores motivacionales con la dimensión calidad de trabajo, se encontró que existe relación estadísticamente significativa, según el coeficiente Spearman ($Rho = 0.623$), donde el p- valor calculado es ($0.000 < 0.05$). Coincidiendo con el estudio de Sánchez (39) que manifiesta que cada una de las dimensiones de la motivación (intrínseco y extrínseco) se relacionan con cada una de las dimensiones del desempeño laboral (calidad de trabajo), encontrándose entrelazadas entre sí y con el estudio de Guzmán *et al.* (15) donde demuestra que, a mayor desempeño laboral, mejor es la calidad de trabajo en la relación con el jefe. Si bien es cierto que existe similitud en los resultados de ambos estudios, se desglosa que el trabajar con alegría y entusiasmo en un ambiente armonioso, contribuye en el desempeño que sea

de calidad. A diferencia con el estudio de Cabrera (11), que refiere que los factores motivacionales en sus indicadores de entorno laboral, supervisión laboral y reconocimiento de logro, tiene mayor relación con el desempeño laboral, obteniendo un nivel de significancia mayor a 0,05, por lo que no se consideran influyentes. Los datos demuestran que los factores motivacionales se relacionan de manera directa y alto

Respecto a la variable factores motivacionales con la dimensión logro de metas, se halló que, si existe una relación estadísticamente significativa, según el coeficiente Spearman ($Rho=0.623$), donde el p-valor calculado es ($0.000<0.05$). Coincidiendo con el estudio de Pizango y Soller (14) donde demostraron que la variable factores motivacionales influyen positiva y significativamente en la dimensión eficiencia (indicador logro de metas), hallando el coeficiente R de Pearson de 0.366 ($p= 0.000<0.05$) y con el estudio de Cadena (13) donde demuestra que la planificación en el trabajo (logro de metas) se relaciona con las necesidades de protección y seguridad (motivación extrínseca), obteniendo en su análisis de correlación de Pearson un 0,401. Los datos nos indica que las motivaciones generan en el personal de enfermería cierto impulso para desarrollar sus labores, cumplir con las tareas encomendadas y así lograr el resultado esperado relacionándose de manera directa y alto.

Respecto a la variable factores motivacionales con la dimensión del desempeño laboral relaciones humanas, se demostró una relación estadísticamente significativa, según el coeficiente Rho Spearman ($Rho<0.681$), donde el p-valor calculado es ($0.000<0.05$). Coincidiendo con el estudio de Cadena (13), donde la comunicación (relaciones humanas) se relaciona tanto con las necesidades de protección y seguridad (motivación extrínseca), obteniendo en el análisis de correlación Pearson un 0.378 y las necesidades de autorrealización (motivación intrínseca) R de Pearson del 0.334. Los datos encontrados demuestran que la supervisión adecuada, el entorno laboral, el reconocimiento de logros se

relaciona de manera directa alta con la empatía, el buen trato y la planificación del personal de enfermería.

Respecto a la variable de estudio: factores motivacionales y la dimensión iniciativa, se determinó una relación estadísticamente significativa, según el coeficiente Rho Spearman ($Rho=0.535$) donde el p- valor calculado es ($0.000<0.05$). Coincidiendo con el estudio de Ramírez y Nazar (10) que nos indica que existe relación entre las características motivacionales y el desempeño adaptativo con su indicador asequibilidad al cambio y solución de problemas, siendo estadísticamente significativo ($r=0.170$, $p<0.03$). Los datos encontrados demuestran que la remuneración, la seguridad laboral y el desarrollo profesional se relaciona de manera directa y moderado con la asequibilidad al cambio y la resolución de conflictos.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1.- Si existe una relación significativa entre ambas variables de estudio: factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología, 2022. Donde se alcanzó un p- valor ($0.000 < 0.05$) y una relación Spearman ($Rho = 0.681$), indicando una correlación positiva y fuerte.

2.- En la variable factores motivacionales predomina el nivel bajo para el personal de enfermería en un 69.7%.

3.- En la variable desempeño laboral predomina el nivel regular para el personal de enfermería en un 45.5%

4.- Si existe una relación significativa entre la dimensión motivación intrínseco y la variable desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022. Donde se obtuvo un p- valor ($0.000 < 0.05$) y una relación Spearman ($Rho = 0.676$), lo que indica relación positiva y fuerte.

5.- Si existe una relación significativa entre la dimensión motivación extrínseco y la variable desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022. Donde se alcanzó un p- valor ($0.000 < 0.05$) y una relación Spearman ($Rho = 0.557$), indicando una relación positiva y fuerte.

6.- Si existe una relación significativa entre la variable los factores motivacionales y la dimensión calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022. Donde se alcanzó un p- valor ($0.000 < 0.05$) y una relación Spearman ($Rho = 0.623$), indicando una relación positiva y fuerte.

7.- Si existe una relación significativa entre la variable factores motivacionales y la dimensión logro de metas en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022. Donde se obtuvo un p- valor ($0.000 < 0.05$) y una relación Spearman ($Rho=0.623$), lo que indica una relación positiva y fuerte.

8.- Si existe una relación significativa entre la variable factores motivacionales y la dimensión relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022. Donde se alcanzó un p- valor ($0.000 < 0.05$) y una relación Spearman ($Rho=0.681$.), indicando una relación positiva y fuerte.

9.- Si existe una relación significativa entre la variable factores motivacionales y la dimensión iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022. Donde se alcanzó un p- valor ($0.000 < 0.05$) y una relación Spearman ($Rho=0.535$.), indicando una relación positiva y moderado.

5.2 Recomendaciones

1.-Los hallazgos encontrados en el presente estudio, puede servir de aporte o de referencia a los futuros investigadores para la realización de estudios similares de correlación de las variables o dimensiones en otras áreas del Hospital Vitarte y aplicar a una muestra más grande con el objetivo de confirmar dichos resultados; y así tener una visión más amplia del comportamiento de los factores motivacionales en relación con el desempeño laboral del personal de enfermería. Así mismo, se sugiere estudios relacionados al talento humano, clima organizacional, competencias profesionales que permitan la participación y evaluación de todo el personal de salud e identificar otros factores que comprometen el rendimiento o desempeño en sus funciones.

2.- Se sugiere implementar Políticas de Recursos humanos, para conservar y afianzar al talento humano que se encuentra laborando en el Hospital Vitarte, porque son parte fundamental en la atención de salud. Dado a los resultados del estudio donde la motivación es baja y el desempeño es regular se debe diseñar estrategias destinadas a motivar y gestionar todo el ciclo de vida laboral del personal de enfermería, identificando las debilidades y fortalezas para plantear acciones enfocadas a mejorar el clima laboral, mejorar los beneficios sociales, mejorar la formación personal mediante planes de crecimiento profesional, ya que repercute directamente en el desempeño laboral.

3.- En la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, se recomienda al equipo de gestión del Hospital implementar programas que fomenten la motivación en el personal de enfermería, para contar con trabajadores comprometidos y satisfechos en sus labores y de ésta forma aumentar el rendimiento y productividad en su desempeño; considerando actividades sociales y de integración como por ejemplo reuniones, paseos recreacionales, incentivos al mejor trabajador del mes , reconocimientos por años de servicios, bonos económicos por el esfuerzo, dedicación y empeño al personal que brinda cuidados de salud. Se propone a los futuros investigadores continuar con el estudio sobre las variables de estudios: los factores motivacionales y el desempeño laboral; para determinar cómo se relaciona las variables y compararlas con cada una de sus dimensiones y de esta manera se animen de extender el ámbito estudio a otras áreas del hospital Vitarte.

4.- En la relación existente entre la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral, se sugiere al equipo de gestión de la jefatura de enfermería, implementar políticas de desarrollo personal y profesional como capacitaciones coordinadas con jefatura de psicología para brindar diferentes temas dirigidos a elevar la autoestima, el trabajo en sí mismo, en reconocer sus logros y también sus fracasos, para que se sientan motivados, valorados y así facilitar una atención de salud adecuada y mejorar el nivel de desempeño del personal de enfermería

5.- En la relación existente entre la dimensión motivación extrínseca y el desempeño laboral, se recomienda al equipo de gestión del Hospital, mejorar las condiciones laborales y crear espacios de diálogo entre la línea de carrera que conforman la jefatura de enfermería y el personal del área de neonatología, para motivar de manera extrínseca mediante supervisiones adecuadas, mejora en las condiciones laborales; para así afianzar el compromiso con la institución que permitan mejorar el nivel de desempeño de todo el personal de enfermería.

6.- En la relación existente entre la variable los factores motivacionales y la calidad de trabajo, se recomienda al equipo de gestión del hospital vitarte desarrollar talleres donde se brinde herramientas para manejar la competitividad entre los trabajadores, la autoconfianza, en saber delegar responsabilidades, designar funciones y aprender a ser proactivo en beneficio de la atención de calidad de salud, que permita el reconocimiento y darle valor a su trabajo al personal de enfermería. Además, se recomienda al equipo de docencia e investigación del Hospital de Vitarte, brindar información mediante reuniones de trabajo y capacitaciones para mantener al personal actualizado con las normas y leyes vigentes que estén relacionados a los roles y funciones que se desempeñan en el área de neonatología y asignar grupos de trabajo para la elaboración de guías y protocolos de atención de acuerdo a las responsabilidades asignadas y así mejorar la productividad y el rendimiento en sus labores al personal de enfermería.

7.- En la relación existente entre la variable los factores motivacionales y la dimensión logro de metas, se propone al equipo de gestión del Hospital de Vitarte crear un entorno laboral seguro donde se considere la competencia profesional en la selección y mejora en su remuneración del personal que asumirá cargos de jefatura, supervisión o coordinación de áreas, motivándolos para el cumplimiento de las normas y metas institucionales, facilitando la planificación y organización en su trabajo. Además, se recomienda desarrollar instrumentos para la evaluación de aptitudes académicas, manejo de estrés y

manejo en sí mismo frente a toma de decisiones tanto personal como profesional, que permita la participación activa en la construcción y cumplimiento de la visión, misión y valores instituciones, fomentando estrategias en la mejora continua del personal de enfermería en el desarrollo de su trabajo.

8.- En la relación entre la variable factores motivacionales y la dimensión relaciones humanas, se recomienda al equipo de gestión del Hospital Vitarte, implementar programas que estén dirigidos al desarrollo del talento humano, relaciones interpersonales, buen trato al usuario, el desarrollo de la habilidad de empatía, asertividad y escucha activa, articulando acciones con las diferentes áreas del hospital que permitan una cultura organizacional sólida, teniendo en cuenta las propuestas, dudas e inquietudes del personal de enfermería.

9.- En la relación entre la variable factores motivacionales y la dimensión iniciativa, se sugiere al equipo de gestión del Hospital Vitarte, implementar talleres en coordinación con jefatura de psicología y jefatura de enfermería, en el desarrollo de habilidades blandas, autoconfianza, toma de iniciativa, empoderamiento, tener asertividad al cambio, manejo de conflictos y reconocer sus logros, mediante el reconocimiento al personal con cartas de felicitaciones, premios, incentivos , asignar cargos y funciones de acuerdo a la experticia o competencia profesional, con la finalidad de fortalecer la iniciativa en el desempeño laboral del personal de enfermería.

REFERENCIAS

1. Weller B. Directrices: incentivos para los profesionales de atención de salud. [en línea] [citado el 21 de agosto del 2018] URL disponible en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/silo.tips_directrices-incentivos-para-los-profesionales-de-atencion-de-salud%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/silo.tips_directrices-incentivos-para-los-profesionales-de-atencion-de-salud%20(1).pdf)
2. Bohórquez, Pérez, William Caiche y Benavides. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. [en línea] [citado el 4 de mayo del 2022] URL disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
3. Lope L, Reyna C, Hernández F. Recursos Humanos: La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores. [en línea] [citado el 22 de agosto del 2018] URL disponible en <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2013/recursos-humanos.html>
4. Llop A, Tarafa G, Benach J. Personal de enfermería, condiciones de trabajo y su impacto en la salud.[internet]. 2011, Abr. [citado el 22 de agosto del 2018]; 2(29). URL disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112015000200019
5. González E, Pérez E. Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. [internet].2012, Set. [citado el 22 de agosto del 2018]; 16 (27): pp.08-22. URL Disponible en http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2012000200001
6. Quintana y Tarqui (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú Archivos de Medicina, Universidad de Manizales, 20(1): 123-132. [en línea] [citado el 4 de mayo del 2022] URL disponible en <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>

7. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. [en línea] [citado el 21 de agosto del 2018] URL disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>
8. Valderrama, S. Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta. 2015. Lima, Perú: Editorial San Marcos. pp. 495. ISBN: 9786123028787.
9. Arbaiza, L. Como elaborar la tesis de grado. Ediciones Esan. 2013. 1ra. Edición. Lima, Perú.
10. Ramírez R y Nazar G. Factores motivaciones de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. Chile. 2019.[en línea]. Revista Psicológica: Organizações e trabalho 19(4), pag.791-799. [citado el 15 de diciembre del 2021] URL disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>
11. Zambrano L. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS" [tesis] Ecuador. 2021 [en línea] [citado el 20 de noviembre 2021] URL disponible en <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>
12. Burga G y Wiese S. Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. [tesis] Perú. 2018 [en línea] [citado el 28 de noviembre 2018] URL disponible en http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurqaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
13. Alvarado R. Factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral del personal de boticas Inkafarma, Huaraz. [tesis] Perú. 2019 [en línea] [citado el 22 de noviembre 2021] URL disponible en <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3073571>
14. Pizango S y Soller B. Factores motivaciones y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. Madre Dios. Perú 2019 [en línea][citado el 20 de noviembre 2020]. URL

- disponible en <https://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14070/553/004-3-10-017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
15. Guzmán G y Sánchez W – Placencia, M- Silva, J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Perú. 2020 [en línea] [citado el 10 de diciembre 2021] Revista CEA 6(12) pag.87-103. URL disponible en <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543/1685>
 16. Chacón A. Percepción de los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los servidores administrativos que laboran en la sub dirección de recursos humanos de la administración central de la universidad nacional de San Agustín [tesis] Perú. 2019 [en línea] [citado el 22 de noviembre 2021] URL disponible en : <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9677/UPchfeaf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 17. Huamán A. Factores Motivacionales que Influyen en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos de la Municipalidad Provincial de Tambopata [tesis] Perú. 2021 [en línea] [citado el 12 diciembre 2021] URL disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72360>
 18. Sánchez J y Calderón V. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. [internet] Colombia. 2012 [citado el 26 de noviembre 2018] pp. 54-82. URL Disponible en: [file:///C:/Users/HP/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_64623932004%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_64623932004%20(1).pdf)
 19. Chiavenato I. Administración de Recurso Humano. El capital humano de las organizaciones [internet] México D.F. 2007. McGrawHill /Interamericana Editores S.A. [citado en 07 de diciembre 2018] URL disponible en <file:///C:/Users/HP/Desktop/antecedentes/chiavenattoLIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>

20. Itzel K. Ciclo Motivacional. [en línea] [citado 16 de noviembre 2018] URL disponible en: <https://prezi.com/mwktuvrnz5ba/ciclo-motivacional/>
21. Ochoa K. Motivación y productividad laboral. [tesis] Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX. Quetzaltenango, diciembre de 2014. [en línea][citado el 28 de noviembre 2018] URL disponible en <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
22. Palmero F. Motivación: conducta y proceso. Revista electrónica de motivación y emoción. [internet] [citado 26 de noviembre 2018] Volumen: VIII pp: 20-21. URL disponible: <http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/texto.html>
23. Araya L y Pedreros M. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado. Revista de Ciencias Sociales (Cr) [internet] Chile 2013 [citado el 26 de noviembre] Vol. IV, núm. 142 pp. 45-61. URL disponible en: www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf
24. Menane L. Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías. [en línea] [citado 16 de noviembre 2018] URL disponible en: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
25. Fernández G. La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito de las organizaciones laborales. [Tesis] Logroño. 2017. URL disponible en https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002648.pdf
26. Ministerio de Salud: Dirección General de Gestión de Desarrollo de Recursos Humanos. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en salud. [en línea] [citado el 21 de agosto del 2018]. URL disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
27. Bernal C. Metodología de la investigación. 3ra. edición, editorial Pearson: Bogotá, Colombia, 2010.
28. Hernández R. Metodología de la investigación. [internet] 6ta Edición. 2014 [citado el 07 de diciembre 2018] URL disponible en :

[file:///C:/Users/HP/Desktop/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Desktop/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed%20(1).pdf)

29. Valderrama S. Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta. [en línea], Lima, Perú: Editorial San Marcos. 2015, pp. 495.
30. Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la investigación. [en línea], (6ª ed.) México: Mc Graw Hill. pp-599, 2014. ISBN: 978145622396-0. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
31. Andrade, Cabezas y Torres. Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas. Ecuador. 2018.
32. Magid. Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample. 2016, Size 2(1): 1-7.
33. Matas A. Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión Likert-Type Scale Format Design: State of Art. Electrónica de Investigación Educativa, 2018. 20(1), 38-47. Disponible en: <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
34. La organización para la Cooperación y Desarrollo Económico de América Latina y el Caribe [en línea] [citado el 28 de mayo 2022] URL disponible en : <https://www.oecd.org/latin-america/inicio/>
35. Gestión: Empleo y Management [en línea] [citado el 28 de mayo 2022] URL disponible en :<https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
36. Linares M. Factores motivacionales y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa multiservicios médicos galenos EIRL de la provincia de Chepén. [tesis]. Perú. 2018 [en línea] [citado el 06 de

junio 2022] URL disponible en [file:///C:/Users/HP/Downloads/Linares%20Correa,%20Mayra%20Sofia%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Linares%20Correa,%20Mayra%20Sofia%20(3).pdf)

37. Cadena E. La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha [tesis]. Ecuador. 2019 [en línea] [citado el 06 de junio 2022] URL disponible en <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
38. Verdesoto M. Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del cantón Esmeraldas. [tesis]. Ecuador. 2021 [en línea] [citado el 06 de junio 2022] URL disponible en <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2373/1/VERDESO%20PLAZA%20MAR%C3%8DA%20JOS%C3%89.pdf>
39. Sanchez I. La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC. [tesis]. Perú. 2020 [en línea] [citado el 06 de junio 2022] URL disponible en <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%20C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL AREA DE NEONATOLOGIA DEL HOSPITAL DE VITARTE, 2022”

Autor: VILLAFANE SIPÁN, SANDRA ELIZABETH

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p>Problema General:</p> <p>- ¿Cómo los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>- ¿Cómo la motivación extrínseca se relaciona con el desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022?</p> <p>- ¿Cómo la motivación intrínseca se relaciona con el desempeño laboral en</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>- Determinar la relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>- Establecer la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte</p> <p>- Establecer la relación entre la motivación intrínseca y desempeño</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral</p>	Variable 1: Factores motivacionales					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
			Factores intrínsecos	-Reconocimiento de logros -Desarrollo profesional -Trabajo en sí mismo	Ítems 13,14,15 y 16 Ítems 17 y 18 Ítems 19 y 20	Ordinal	Rango de 1 a 5: -Nunca (1) -Casi nunca (2) - A veces (3) -Casi siempre (4) -Siempre (5) NIVELES: Factores motivacionales Alto 100-81 Regular 80-72 Bajo 71 – 20 Factores motivacionales intrínsecos Alto 60- 49 Regular 48-40 Bajo 41-12	
Factores extrínsecos	-Remuneración -Supervisión adecuada	Ítems 1 Y 2 Ítems 6 Y 7						

<p>el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022?</p> <p>-¿Cómo los factores motivacionales se relaciona con la calidad de trabajo del personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022?</p>	<p>laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte</p> <p>-Establecer la relación entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte</p>	<p>en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>-H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>-Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la calidad de trabajo en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p>		<p>-Entorno laboral</p> <p>-Seguridad laboral</p>	<p>Ítems 3, 4 y 5</p> <p>Ítems 8, 9, 10, 11 y 12</p>		<p>Factores motivacionales extrínsecos</p> <p>Alto 40- 33</p> <p>Regular 32.28</p> <p>Bajo 27-8</p>															
Variable 2: Desempeño laboral																						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="1075 841 1234 917">Dimensiones</th> <th data-bbox="1234 841 1444 917">Indicadores</th> <th data-bbox="1444 841 1606 917">Ítems</th> <th data-bbox="1606 841 1730 917">Escala de valores</th> <th data-bbox="1730 841 2045 917">Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1075 917 1234 1144">Calidad de trabajo</td> <td data-bbox="1234 917 1444 1144"> -Oportunidad -Proactividad -Responsabilidad -Innovación </td> <td data-bbox="1444 917 1606 1144"> Ítems 1,2,3,4,5,6,7 y 8 </td> <td data-bbox="1606 917 1730 1144"> Ordinal </td> <td data-bbox="1730 917 2045 1144"> Rango de 1 a 5: -Nunca (1) -Casi nunca (2) - A veces (3) -Casi siempre (4) -Siempre (5) NIVELES: Desempeño laboral Eficiente 135-109 Regular 108- 81 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="1075 1144 1234 1300">Iniciativa</td> <td data-bbox="1234 1144 1444 1300"> -Asequibilidad al cambio </td> <td data-bbox="1444 1144 1606 1300"> Ítems 9,10,11,12,13 y 14 </td> <td data-bbox="1606 1144 1730 1300"></td> <td data-bbox="1730 1144 2045 1300"></td> </tr> </tbody> </table>								Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	Calidad de trabajo	-Oportunidad -Proactividad -Responsabilidad -Innovación	Ítems 1,2,3,4,5,6,7 y 8	Ordinal	Rango de 1 a 5: -Nunca (1) -Casi nunca (2) - A veces (3) -Casi siempre (4) -Siempre (5) NIVELES: Desempeño laboral Eficiente 135-109 Regular 108- 81	Iniciativa	-Asequibilidad al cambio	Ítems 9,10,11,12,13 y 14		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos																		
Calidad de trabajo	-Oportunidad -Proactividad -Responsabilidad -Innovación	Ítems 1,2,3,4,5,6,7 y 8	Ordinal	Rango de 1 a 5: -Nunca (1) -Casi nunca (2) - A veces (3) -Casi siempre (4) -Siempre (5) NIVELES: Desempeño laboral Eficiente 135-109 Regular 108- 81																		
Iniciativa	-Asequibilidad al cambio	Ítems 9,10,11,12,13 y 14																				

<p>¿Cómo se relaciona los factores motivacionales en las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología, hospital Vitarte, 2022?</p>	<p>-Establecer la relación entre los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte</p> <p>-Establecer la relación entre los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte</p>	<p>-H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>-Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y las relaciones humanas en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p> <p>-Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y la iniciativa en el personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022.</p>	<p>Relaciones humanas</p> <p>Logros de metas</p>	<p>-Resolución de conflictos</p> <p>-Empatía</p> <p>-Buen trato al usuario</p> <p>-Orientación a los usuarios</p> <p>-Planificación</p> <p>-Cumplimiento de normas</p> <p>-Metas alcanzadas</p>	<p>Ítems 15,16,17,18,19 y 20</p> <p>Ítems 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27</p>	<p>Deficiente 80-27</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Eficiente 40- 33</p> <p>Regular 32-25</p> <p>Deficiente 24-8</p> <p>Iniciativa</p> <p>Eficiente 30- 25</p> <p>Regular 24-19</p> <p>Deficiente 18-6</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Eficiente 30- 25</p> <p>Regular 24-19</p> <p>Deficiente 18-6</p> <p>Logro de metas</p> <p>Eficiente 35-29</p> <p>Regular 28-22</p> <p>Deficiente 21-7</p>
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>		<p>Estadística a utilizar</p>		
<p>Tipo: aplicada</p> <p>Alcance: correlacional</p>	<p>Población: constituida por 66 personas que laboran en el área de neonatología del Hospital Vitarte, conformada por</p>	<p>Variable 1: Factores motivacionales</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: MG. Karla Aída Serrano Mendoza</p> <p>Año: 2016</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos obtenidos serán tabulados, analizados e interpretados con ayuda del paquete estadístico Microsoft Excel y del software estadístico IBM SPSS (Statistical Package for the social sciences) versión 22, con el cual se elaboraran y demostraran los resultados</p>		

<p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: estudio no experimental</p>	<p>licenciados en enfermería y técnicos de enfermería nombrados y contratados, que se encuentran laborando entre los meses de 01 de enero hasta el 31 de julio</p> <p>del 2022.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico de manera Intencional</p> <p>Tamaño de muestra: Para el presente estudio se empleó el 100% de la población que labora en el área de neonatología el Hospital Vitarte siendo igual a 66 personas entre licenciados y técnicos en enfermería.</p>	<p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital Vitarte</p> <p>Forma de Administración: Elaborado en una escala de Likert, que consta de un conjunto de ítems expresados en forma de afirmaciones o juicios para que el participante elija dentro de las alternativas, en un tiempo estimado de 30 min.</p>	<p>mediante tablas de porcentajes para el análisis respectivo considerando el marco teórico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tabla de frecuencia • Figura de tablas <p>INFERENCIAL: Se utilizará la prueba estadística lo cual servirá para realizar la contrastación de las Hipótesis y la correlación de Spearman, ya que nos permitirá obtener un coeficiente de asociación entre variables ordinales.</p>
		<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: encuesta</p> <p>Instrumentos: cuestionario</p> <p>Autor: Paredes Cabanillas Elsa Isabel</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital de Vitarte</p> <p>Forma de Administración: Elaborado en una escala de Likert, que consta de un conjunto de ítems expresados en forma de afirmaciones o juicios para que el participante elija dentro de las alternativas, en una duración estimada de 30 min.</p>	

ANEXO 2: Instrumentos de Investigación 1

CUESTIONARIO: FACTORES MOTIVACIONALES

Estimado Participante: Con el objetivo de realizar un estudio con fines académicos sobre aspectos de los factores motivacionales se le pide a Ud. Por favor nos brinde su opinión, la cual será confidencial.

Duración: 30 min.

Instrucciones: Lea atentamente cada afirmación y marque con (X) la respuesta que Ud. crea que se adecue a su necesidad.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

I. Datos Personales

1. Edad (años): 20 a 25 () 26 a 30 () 31 a 35 () 36 a más ()
2. Estado civil: Soltera(o) () casada (o) () divorciada (o) ()
3. Sexo: masculino () femenino ()

ITEMS	DESCRIPCION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
		1	2	3	4	5
1	La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada.					
2	Recibe incentivos Laborales: Bonos, u otros (canastas, apoyos alimentarios, etc.)					
3	El entorno donde labora es adecuado					
4	El apoyo recibido por parte del equipo que lo acompaña es bueno.					
5	El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo.					
6	El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias.					
7	La dotación de recursos humanos de su institución es el adecuado.					
8	El número de atenciones brindadas al día es el deseado.					
9	El abastecimiento de materiales e implementos en su centro de trabajo es el correcto.					
10	Se cumple con las normas de bioseguridad.					

ITEMS	DESCRIPCION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
		1	2	3	4	5
11	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado.					
12	El ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc) es el adecuado.					
13	Se identifica con su sede de trabajo.					
14	Se considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal.					
15	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.					
16	Se le asigna nuevas responsabilidades					
17	El reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional es la que Ud. espera.					
18	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral.					
19	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria es bueno.					
20	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.					

Nivel	Alto	Medio	Malo
Factores motivacionales	100-81	80- 72	71 - 20
Factores motivacionales intrínsecos	40- 33	32 -28	27- 8
Factores motivacionales extrínsecos	60- 49	48-42	41- 12

ANEXO 3: Instrumentos de Investigación 2

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado Participante: Con el objetivo de realizar un estudio con fines académicos sobre el desempeño laboral se le pide a Ud. Por favor nos brinde su opinión, la cual será confidencial.

Duración: 30min

Instrucciones: Lea atentamente cada afirmación y marque con (X) la respuesta que Ud. crea que se adecue a su necesidad.

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

4. Datos Personales

1. Edad (años): 20 a 25 () 26 a 30 () 31 a 35 () 36 a más ()
2. Estado civil: soltera (o) () casada (o) () divorciada (o) ()
3. Sexo: masculino () femenino ()

ITEMS	DESCRIPCION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
		1	2	3	4	5
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según el puesto.					
2	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
3	Maneja adecuadamente los imprevistos del área o unidad que pueden afectar su desempeño.					
4	Es proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.					
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del área de trabajo para lograr un buen desempeño.					
6	Evita errores en el trabajo.					
7	No requiere supervisión frecuente.					
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas.					
9	Tiene ideas innovadoras para mejorar los procesos en el área de trabajo.					
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.					
11	Es asequible al cambio.					

ITEMS	DESCRIPCION	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
		1	2	3	4	5
12	Asume las causas y consecuencias de la toma de decisiones, según el grado de responsabilidad del puesto.					
13	Propone estrategias para resolver de manera asertiva las tareas del puesto.					
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.					
15	Tiene relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus colegas.					
16	Explica las decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.					
17	Tiene actitud positiva en la integración con el equipo de trabajo					
18	Posee disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.					
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.					
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.					
22	Maneja racionalmente los recursos asignados.					
23	Cumple con un producto adecuado del trabajo					
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.					
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual dependa su trabajo.					
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.					
27	Se preocupa por alcanzar las metas.					

Nivel	Eficiente	Regular	Deficiente
Desempeño laboral	135-109	108- 81	80- 27
Calidad de trabajo	40- 33	32 - 25	24 - 8
Iniciativa	30- 25	24-19	18- 6
Relaciones humanas	30- 25	24-19	18- 6
Logro de metas	35-29	28-22	21-7

ANEXO 4: VALIDEZ DE INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
MOTIVACIÓN EXTRÍNSICA								
1	La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		Con Ud. que su remuneración es adecuada.
2	Recibe incentivos Laborales. Eñonos, u otros (canastas, apoyos alimentarios, etc.)	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	El entorno donde labora es adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	El apoyo recibido por parte del equipo que lo acompaña es bueno.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	El jefe de área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	La dotación de recursos humanos de su institución es el adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	El número de atenciones brindadas al día es el deseado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	El abastecimiento de materia es e implementos en su centro de trabajo es el correcto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Se cumple con las normas de bioseguridad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Explicar
12	El ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc) es el adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
MOTIVACIÓN INTRÍNSICA								
13	Se identifica con su sede de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Se considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	Se le asigna nuevas responsabilidades		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		Esta pregunta mayor saber y no marcar
17	El reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional es la que Ud. espera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria es bueno.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez: validador, Dr/ Mg: Palos Toral Katy Liz **DNI:** 40862235

Especialidad del validador:

20 de Agosto del 2019

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Lic. Katy Palos Toral
 Psicóloga Experta en
 Evaluación Psicológica
 CEP 31820

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		SI	No	SI	No	SI	No	
MOTIVACIÓN EXTRÍNSICA								
1	La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada.	✓		✓		✓		
2	Recibe incentivos Laborales: Eñonos, u otros (canastas, apoyos alimentarios, etc.)	✓		✓		✓		
3	El entorno donde labora es adecuado	✓		✓		✓		
4	El apoyo recibido por parte del equipo que lo acompaña es bueno.	✓		✓		✓		
5	El jefe de área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		
6	El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias.	✓		✓		✓		
7	La dotación de recursos humanos de su institución es el adecuado.	✓		✓		✓		
8	El número de atenciones brindadas al día es el deseado.	✓		✓		✓		
9	El abastecimiento de materiales e implementos en su centro de trabajo es el correcto	✓		✓		✓		
10	Se cumple con las normas de bioseguridad.	✓		✓		✓		
11	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado.	✓		✓		✓		
12	El ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc) es el adecuado.	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN INTRÍNSICA								
13	Se identifica con su sede de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Se considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal.	✓		✓		✓		
15	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.	✓		✓		✓		
16	Se le asigna nuevas responsabilidades	✓		✓		✓		
17	El reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional es la que Ud. espera	✓		✓		✓		
18	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria es bueno.	✓		✓		✓		
20	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VARGAS VALCARCEL OLGA RICARONA DNI: 70 20 86 32

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

... de agosto del 2013

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

HOSPITAL NEGROS VEGA
Firma del Experto Informante.

 HOSPITAL NEGROS VEGA
 MG. OLGA VARGAS VALCARCEL
 SEP. 1969 PUE. 1979

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
MOTIVACIÓN EXTRÍNSICA								
1	La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada.	✓		✓		✓		
2	Recibe incentivos Laborales: Eñonos, u otros (canastas, apoyos alimentarios, etc.)	✓		✓		✓		
3	El entorno donde labora es adecuado	✓		✓		✓		
4	El apoyo recibido por parte del equipo que lo acompaña es bueno.	✓		✓		✓		
5	El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		
6	El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias.	✓		✓		✓		
7	La dotación de recursos humanos de su institución es el adecuado.	✓		✓		✓		
8	El número de atenciones brindadas al día es el deseado.	✓		✓		✓		
9	El abastecimiento de materia es e implementos en su centro de trabajo es el correcto.	✓		✓		✓		
10	Se cumple con las normas de bioseguridad.	✓		✓		✓		
11	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado.	✓		✓		✓		
12	El ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc) es el adecuado.	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN INTRÍNSICA								
13	Se identifica con su sede de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Se considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal.	✓		✓		✓		
15	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.	✓		✓		✓		
16	Se le asigna nuevas responsabilidades	✓		✓		✓		
17	El reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional es la que Ud. espera.	✓		✓		✓		
18	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria es bueno.	✓		✓		✓		
20	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Obregon Espinoza Ana Obregon DNI: 15919772

Especialidad del validador: Maestro en Administración y Gestión en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de agosto del 2019

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
CALIDAD DE TRABAJO								
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según el puesto.	X		X		X		
2	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e inusual antes.	X		X		X		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos del área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
4	Es proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	X		X		X		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del área de trabajo para lograr un buen desempeño.	X		X		X		
6	Evita errores en el trabajo.		X		X	X		No mide calidad
7	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas.	X		X		X		
INICIATIVA								
9	Tiene ideas innovadoras para mejorar los procesos en el área de trabajo.	X		X		X		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	X		X		X		
11	Es asequible al cambio.	X		X		X		
12	Asume las causas y consecuencias de la toma de decisiones, según el grado de responsabilidad del puesto.		X		X	X		no propone no mide iniciativa
13	Propone estrategias para resolver de manera asertiva las tareas del puesto.	X		X		X		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.	X		X		X		
RELACIONES HUMANAS								
15	Tiene relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus colegas.	X		X		X		
16	Explica las decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	X		X		X		
17	Tiene actitud positiva en la integración con el equipo de trabajo.	X		X		X		
18	Posee disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	X		X		X		
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	X		X		X		
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	X		X		X		
LOGRO DE METAS								
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	X		X		X		

22	Maneja racionalmente los recursos asignados.			X		X		
23	Cumple con un producto adecuado del trabajo.			X		X		
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.			X		X		
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual depende su trabajo.			X		X		
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Pauca Tojar, Katy Liza DNI: 98062235

Especialidad del validador:

20 de Agosto del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
CALIDAD DE TRABAJO								
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según el puesto.	✓		✓		✓		
2	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	✓		✓		✓		
3	Maneja adecuadamente los riesgos previstos del área o unidad que pueden afectar su desempeño.	✓		✓			✓	
4	Es proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	✓		✓			✓	
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del área de trabajo para lograr un buen desempeño.	✓		✓		✓		
6	Evita errores en el trabajo.	✓			✓		✓	
7	No requiere supervisión frecuente.	✓			✓		✓	
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas.	✓			✓		✓	
INICIATIVA								
9	Tiene ideas innovadoras para mejorar los procesos en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Es asequible al cambio.	✓		✓		✓		
12	Asume las causas y consecuencias de la toma de decisiones, según el grado de responsabilidad del puesto.	✓		✓		✓		
13	Propone estrategias para resolver de manera asertiva las tareas del puesto.	✓		✓		✓		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.	✓		✓		✓		
RELACIONES HUMANAS								
15	Tiene relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus colegas.	✓		✓		✓		
16	Explica las decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	✓		✓			✓	
17	Tiene actitud positiva en la integración con el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Posee disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	✓		✓		✓		
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓			✓		✓	
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	✓		✓		✓		
LOGRO DE METAS								
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	✓		✓		✓		

22	Maneja racionalmente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
23	Cumple con un producto adecuado del trabajo.	✓		✓			✓	
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.	✓		✓		✓		
25	Hace uso de los indicadores, establecidos por el MINSA u otro sector del cual dependa su trabajo.	✓		✓		✓		
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr(a) Mg: VARGAS VALCARCEL OLGA RICARDINA DNI: 75208632

Especialidad del validador: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

19 de agosto del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planeados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

HOSPITAL REGIONAL VEGA
 MG. OLGA R. VARGAS VALCARCEL
 C.E.P. 20190101-1999

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CALIDAD DE TRABAJO								
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según el puesto.	✓		✓		✓		
2	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	✓		✓		✓		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos del área o unidad que pueden afectar su desempeño.	✓		✓		✓		
4	Es proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del área de trabajo para lograr un buen desempeño.	✓		✓		✓		
6	Evita errores en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	No requiere supervisión frecuente.	✓		✓		✓		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas.	✓		✓		✓		
INICIATIVA								
9	Tiene ideas innovadoras para mejorar los procesos en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Es asequible al cambio.	✓		✓		✓		
12	Asume las causas y consecuencias de la toma de decisiones, según el grado de responsabilidad del puesto.	✓		✓		✓		
13	Propone estrategias para resolver de manera asertiva las tareas del puesto.	✓		✓		✓		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.	✓		✓		✓		
RELACIONES HUMANAS								
15	Tiene relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus colegas.	✓		✓		✓		
16	Explica las decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	✓		✓		✓		
17	Tiene actitud positiva en la integración con el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Posee disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	✓		✓		✓		
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓		✓		✓		
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	✓		✓		✓		
LOGRO DE METAS								
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	✓		✓		✓		

22	Maneja racionalmente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
23	Cumple con un producto adecuado del trabajo.	✓		✓		✓		
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROF), procedimientos, instructivos y otros.	✓		✓		✓		
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual dependa su trabajo.	✓		✓		✓		
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Orlison Sepúlveda Ana María DNI: 15719772

Especialidad del validador: Magister en Administración y Gerencia en Salud

20 de Ago del 2019

[Firma]
 Dr. Orlison Sepúlveda
 Experto Informante
 DNI: 15719772

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN EXTRÍNSICA								
1	La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada.	✓		✓		✓		
2	Recibe incentivos Laborales: Bonos, u otros (canastas, apoyos alimentarios, etc.)	✓		✓		✓		
3	El entorno donde labora es adecuado	✓		✓		✓		
4	El apoyo recibido por parte del equipo que lo acompaña es bueno.	✓		✓		✓		
5	El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo.	✓		✓		✓		
6	El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias.	✓		✓		✓		
7	La dotación de recursos humanos de su institución es el adecuado.	✓		✓		✓		
8	El número de atenciones brindadas al día es el deseado	✓		✓		✓		
9	El abastecimiento de materiales e implementos en su centro de trabajo es el correcto.	✓		✓		✓		
10	Se cumple con las normas de bioseguridad.	✓		✓		✓		
11	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado	✓		✓		✓		
12	El ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc) es el adecuado.	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN INTRÍNSICA								
13	Se identifica con su sede de trabajo.	✓		✓		✓		
14	Se considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal.	✓		✓		✓		
15	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.	✓		✓		✓		
16	Se le asigna nuevas responsabilidades	✓		✓		✓		
17	El reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional es la que Ud. espera.	✓		✓		✓		
18	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral.	✓		✓		✓		
19	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria es bueno.	✓		✓		✓		
20	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.	✓		✓		✓		

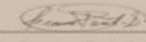
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Javier Francisco Panta Salazar DNI: 02636381

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

20 de Mayo del 2022


 Javier Francisco Panta Salazar
 DNI: 02636381
 CIP: 123427

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CALIDAD DE TRABAJO								
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según el puesto.	✓		✓		✓		
2	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	✓		✓		✓		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos del área o unidad que pueden afectar su desempeño.	✓		✓		✓		
4	Es proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del área de trabajo para lograr un buen desempeño.	✓		✓		✓		
6	Evita errores en el trabajo.	✓		✓		✓		
7	No requiere supervisión frecuente.	✓		✓		✓		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas.	✓		✓		✓		
INICIATIVA								
9	Tiene ideas innovadoras para mejorar los procesos en el área de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
11	Es asequible al cambio.	✓		✓		✓		
12	Asume las causas y consecuencias de la toma de decisiones, según el grado de responsabilidad del puesto.	✓		✓		✓		
13	Propone estrategias para resolver de manera asertiva las tareas del puesto.	✓		✓		✓		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.	✓		✓		✓		
RELACIONES HUMANAS								
15	Tiene relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus colegas.	✓		✓		✓		
16	Explica las decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	✓		✓		✓		
17	Tiene actitud positiva en la integración con el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Posee disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	✓		✓		✓		
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓		✓		✓		
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	✓		✓		✓		
LOGRO DE METAS								
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	✓		✓		✓		

22	Maneja racionalmente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
23	Cumple con un producto adecuado del trabajo.	✓		✓		✓		
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROP), procedimientos, instructivos y otros.	✓		✓		✓		
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual depende su trabajo.	✓		✓		✓		
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	✓		✓		✓		

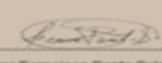
Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/Mg: Javier Francisco Panta Salazar DNI: 02636381

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

20 de Mayo del 2022.


 Javier Francisco Panta Salazar
 DNI. 02636381
 CIP. 123427
Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planificados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CALIDAD DE TRABAJO								
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según el puesto.	X		X		X		
2	Cumple con las tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	X		X		X		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos del área o unidad que pueden afectar su desempeño.	X		X		X		
4	Es proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	X		X		X		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias del área de trabajo para lograr un buen desempeño.	X		X		X		
6	Evita errores en el trabajo.	X		X		X		
7	No requiere supervisión frecuente.	X		X		X		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas.	X		X		X		
INICIATIVA								
9	Tiene ideas innovadoras para mejorar los procesos en el área de trabajo.	X		X		X		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral.	X		X		X		
11	Es asequible al cambio.	X		X		X		
12	Asume las causas y consecuencias de la toma de decisiones, según el grado de responsabilidad del puesto.	X		X		X		
13	Propone estrategias para resolver de manera asertiva las tareas del puesto.	X		X		X		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas.	X		X		X		
RELACIONES HUMANAS								
15	Tiene relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus colegas.	X		X		X		
16	Explica las decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	X		X		X		
17	Tiene actitud positiva en la integración con el equipo de trabajo.	X		X		X		
18	Posee disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	X		X		X		
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	X		X		X		
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	X		X		X		
LOGRO DE METAS								
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	X		X		X		

22	Maneja racionalmente los recursos asignados.	X		X		X		
23	Cumple con un producto adecuado del trabajo.	X		X		X		
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (ROP), procedimientos, instructivos y otros.	X		X		X		
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MNSA u otro sector del cual depende su trabajo.	X		X		X		
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Juan Máximo Santa Cruz Carhuamaca DNI: 09328938

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

10 de Abril del 2022


JUAN MÁXIMO SANTA CRUZ CARHUAMACA
 Ingeniero Industrial
 CIP N° 243056

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACION EXTRINSECA								
1	La remuneración recibida por su trabajo mensualmente es la adecuada.							
2	Recibe incentivos Laborales: Bonos, u otros (canastas, apoyos alimentarios, etc.)	X		X		X		
3	El entorno donde labora es adecuado	X		X		X		
4	El apoyo recibido por parte del equipo que lo acompaña es bueno.	X		X		X		
5	El jefe del área le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo.	X		X		X		
6	El número de capacitaciones recibidas al año son satisfactorias.	X		X		X		
7	La dotación de recursos humanos de su institución es el adecuado.	X		X		X		
8	El número de atenciones brindadas al día es el deseado.	X		X		X		
9	El abastecimiento de materiales e implementos en su centro de trabajo es el correcto.	X		X		X		
10	Se cumple con las normas de bioseguridad.	X		X		X		
11	El cumplimiento de sus derechos en la institución es evaluado.	X		X		X		
12	El ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc) es el adecuado.	X		X		X		
MOTIVACIÓN INTRINSECA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se identifica con su sede de trabajo.	X		X		X		
14	Se considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal.	X		X		X		
15	Considera que su trabajo en el área le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.	X		X		X		
16	Se le asigna nuevas responsabilidades	X		X		X		
17	El reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional es la que Ud. espera.	X		X		X		
18	Ha recibido premios, felicitaciones o reconocimientos de su desempeño laboral.	X		X		X		
19	El apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria es bueno.	X		X		X		
20	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Del Mg: Juan Maximiliano Santa Cruz Carhuamaca DNI: 09328937

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad.

10 de Abril del 2022



SANTA CRUZ CARHUAMACA
Ingeniero Industrial
CIP Nº 243005

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
OBREGON ESPINOZA, ANA MARIA DNI 15719772	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/01/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
OBREGON ESPINOZA, ANA MARIA DNI 15719772	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 20/03/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
OBREGON ESPINOZA, ANA MARIA DNI 15719772	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 10/01/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
OBREGON ESPINOZA, ANA MARIA DNI 15719772	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO ESPECIALIZADO Fecha de diploma: 25/01/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
OBREGÓN ESPINOZA, ANA MARIA DNI 15719772	GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 16/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/10/2014 Fecha egreso: 29/06/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PAUCAR TOVAR, KATY LIZ DNI 40062235	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/08/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA <i>PERU</i>
PAUCAR TOVAR, KATY LIZ DNI 40062235	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/08/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA <i>PERU</i>
PAUCAR TOVAR, KATY LIZ DNI 40062235	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 12/07/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA <i>PERU</i>
PAUCAR TOVAR, KATY LIZ DNI 40062235	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO ESPECIALIZADO Fecha de diploma: 09/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
PAUCAR TOVAR, KATY LIZ DNI 40062235	GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 16/05/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/10/2014 Fecha egreso: 29/06/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN DE HUÁNUCO <i>PERU</i>



PERU

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SANTA CRUZ CARHUAMACA, JUAN MAXIMO DNI 09328938	BACHILLER EN ING. INDUSTRIAL Fecha de diploma: 04/10/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
SANTA CRUZ CARHUAMACA, JUAN MAXIMO DNI 09328938	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 06/08/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>
SANTA CRUZ CARHUAMACA, JUAN MAXIMO DNI 09328938	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/03/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SANTA CRUZ CARHUAMACA, JUAN MAXIMO DNI 09328938	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 19/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

6/22, 17:35



PERU

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
PANTA SALAZAR, JAVIER FRANCISCO DNI 02636381	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL Fecha de diploma: 20/06/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
PANTA SALAZAR, JAVIER FRANCISCO DNI 02636381	INGENIERO INDUSTRIAL Fecha de diploma: 27/09/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
PANTA SALAZAR, JAVIER FRANCISCO DNI 02636381	MAGISTER EN GESTION PUBLICA - Fecha de diploma: 24/10/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PANTA SALAZAR, JAVIER FRANCISCO DNI 02636381	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 06/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/03/2015 Fecha egreso: 31/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window shows the following content:

Fiabilidad

Escala: FACTORES MOTIVACIONALES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		35	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	2,66	1,305	35

The interface also shows a tree view on the left with folders for 'Resultado', 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Conjunto de da', 'Escala: ALL VA', 'Resumen', and 'Estadística'. The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with a temperature of 23°C, the date 24/08/2022, and the time 21:13.

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: ALL VARIV
 Título
 Resumen de
 Estadísticas

P25 P26 P27
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	31	88,6
	Excluido ^a	4	11,4
	Total	35	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	27

IBM SPSS Statistics Processing está listo | Inicio ON

23°C Soleado

21:25 24/08/2022

ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación tiene por título “Los factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología del Hospital Vitarte, 2022, realizado por Sandra Elizabeth Villafane Sipán, tesista de la Universidad Privada Norbert Wiener de la Escuela de Postgrado en Salud.

Mediante la presente se le manifiesta, que el estudio se realiza de forma anónima, por lo que no será necesario colocar su nombre. La encuesta tiene un tiempo aproximado de 30 minutos, para el llenado de ambos instrumentos, con el objetivo de determinar la relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del área de neonatología. La información que usted brinde, se analizará y procesará para el logro de los objetivos mencionados en el estudio.

Si acepta ser parte de la investigación, la información brindada puede ser utilizada por la investigadora para fines de estudio.

Firma del Participante

Firma del Investigador

”

ANEXO 7: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

 **PERÚ** Ministerio de Salud Hospital Vitarte "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Constancia de autorización

La que suscribe
Lic. Simon Quito Norma Lucy
Jefa del servicio de Enfermería
Hospital Vitarte

Deja constancia que la servidora:

Sandra Elizabeth Villafane Sipán

Enfermera Asistencial del área de Neonatología del Hospital Vitarte, ha presentado al servicio de enfermería, su proyecto de investigación “ Factores Motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de Neonatología del Hospital Vitarte, 2022”; habiendo sido aprobado el proyecto de investigación por la Universidad Norbert Wiener, con la finalidad de optar el grado de maestra en Gestión de los Servicios de Salud, el mismo que la jefatura da opinión favorable para su ejecución.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente, sin tener valor legal en contra del Estado

