



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by Arizona State University

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO**

TESIS

Motivación y desempeño Laboral en enfermeros de un hospital en Lima, 2023

**Para optar el Grado Académico de
Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de
Enfermería**

Presentado por:

Autora: Rivera Villodas Vanessa

Código ORCID: 0009-0004-7552-2804

Asesora: Mg. Hermoza Moquillaza Rocío Victoria

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7690-9227>

Línea de Investigación General

Salud y bienestar

Lima - Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, VANESSA RIVERAV VILLODAS Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Motivación y desempeño Laboral en enfermeros de un hospital en Lima, 2023" Asesorado por el docente: Mg. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria Con DNI 40441142 Con ORCID 0000-0001-7690-9227 tiene un índice de similitud de 16% Dieciséis por ciento con código oid:14912:335973215 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 VANESSA RIVERA VILLODAS
 DNI: 43627641

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 Dra. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria
 DNI: 40441142

Dedicatoria

A Dios, por su inagotable gracia y amor, que han iluminado cada paso de mi camino. A mi amada madre, pilar incondicional de apoyo, cuyas palabras sabias y aliento constante han sido mi guía. A mi esposo, Cristhian, su comprensión y apoyo han sido fundamentales en este viaje de logros y superaciones.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza constante, permitiéndome vivir experiencias valiosas. A mi querida madre, su apoyo y sabios consejos han sido esenciales en mi desarrollo personal y profesional. A mi esposo, Cristhian, en los momentos más difíciles, su presencia y motivación han sido mi fuerza.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de tablas y gráficos.....	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	2
1.1 Planteamiento del problema.....	2
1.2 Formulación del problema	5
1.2.1 Problema general	5
1.2.2 Problemas específicos	5
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica.....	6
1.5 Limitaciones de la investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.2 Bases teóricas	12
2.3 Formulación de hipótesis	21

2.3.1 Hipótesis general	21
2.3.2 Hipótesis específicas	22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	22
3.1. Método de investigación	22
3.2. Enfoque investigativo	22
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.7.1. Técnica.....	27
3.7.2. Descripción.....	27
3.7.3. Validación	28
3.7.4. Confiabilidad	29
3.8. Procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Aspectos éticos	30
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	31
4.1 Resultados	31
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	31
4.1.2. Análisis inferencial	33
4.1.3. Discusión de resultados	37
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
5.1 Conclusiones.....	45
5.2 Recomendaciones.....	46

REFERENCIAS	48
ANEXOS	55
Anexo 1: Matriz de consistencia	55
Anexo 2: Instrumentos	57
Anexo 3: Validez del instrumento	61
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	78
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética	79
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	80
Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin	83

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1	31
Tabla 2	32
Tabla 3	33
Tabla 4	34
Tabla 5	35
Tabla 6	36
Tabla 7	37
Figura 1.....	23
Figura 2	31
Figura 3	32

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP, Luis Nicasio Saenz, 2023. **Materiales y métodos:** Se realizó un estudio de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La población de interés incluyó a 80 enfermeros del servicio de emergencia, siendo una muestra de tipo censal. La recolección de datos se realizó por medio de la encuesta y dos cuestionarios validados por jueces expertos, con una confiabilidad demostrada mediante el coeficiente alfa de Cronbach tanto para el desempeño laboral ($\alpha = .95$) como para la motivación ($\alpha = .90$). **Resultados:** A nivel descriptivo, se observó una predominancia de niveles altos tanto en motivación (86.3%) como en desempeño laboral (97.5%). Los resultados inferenciales respaldaron la hipótesis planteada, revelando una relación directa y moderada entre motivación y desempeño laboral ($p=.000$, $\rho=.427$). Además, se encontraron asociaciones significativas entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral ($p<.005$). **Conclusión:** Los hallazgos indicaron que, en el contexto de enfermería, una mayor motivación se traduce en un rendimiento laboral más destacado, lo cual sugiere que fortalecer la motivación puede ser una estrategia efectiva para potenciar el desempeño de estos profesionales.

Palabras clave:

Motivación, personal de enfermería, desempeño laboral, hospital

Abstract

Objective: To determine the relationship between motivation and work performance in nurses of the emergency department of the Hospital Nacional PNP, Luis Nicasio Saenz, 2023.

Materials and methods: An applied study was conducted with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population of interest included 80 nurses of the emergency service, being a census-type sample. Data collection was performed by means of the survey and two questionnaires validated by expert judges, with reliability demonstrated by Cronbach's alpha coefficient for both job performance ($\alpha = .95$) and motivation ($\alpha = .90$). **Results:** At the descriptive level, a predominance of high levels was observed for both motivation (86.3%) and job performance (97.5%). The inferential results supported the hypothesis, revealing a direct and moderate relationship between motivation and work performance ($p=.000$, $\rho=.427$). In addition, significant associations were found between motivation and job performance dimensions ($p<.005$). **Conclusion:** The findings indicated that, in the nursing context, higher motivation translates into higher job performance, suggesting that strengthening motivation may be an effective strategy to enhance the performance of these professionals.

Keywords:

Motivation, nursing staff, job performance, hospital

Introducción

Este informe se compone de cinco capítulos, los cuales se detallan seguidamente:

En el Capítulo I, se contextualiza la problemática abordada, centrándose en la vinculación esencial entre las variables de estudio en el ámbito de la salud. La justificación se fortalece, en un sólido fundamento que combina aspectos teóricos, metódicos y prácticos que refuerzan la importancia y pertinencia del estudio.

El capítulo II, ofrece una detallada revisión de los antecedentes, tanto a nivel internacional como nacional, asociados con los constructos de interés. Se garantiza que las fuentes sean actuales y pertinentes para enriquecer la investigación. Además, se introduce la base teórica que sustenta las variables y sus dimensiones, aportando un marco conceptual robusto.

En el capítulo III, se presenta la metodología del estudio. Se precisa el tipo de investigación, el diseño, enfoque y alcance aplicado, incluyendo la muestra con la que se trabajó. Además, se detallan los instrumentos utilizados, destacando su validez y confiabilidad, junto con los procedimientos estadísticos y éticos implementados durante la investigación.

El capítulo IV, expone los resultados obtenidos, abordando primeramente el análisis descriptivo de las variables. Consecuentemente, se ahonda en el análisis inferencial para corroborar la hipótesis planteada. La discusión se estructura en tres ejes: resultados empíricos, antecedentes y sustento teórico, proporcionando una visión integral.

Por último, el Capítulo V presenta las conclusiones derivadas de la investigación. Además, se proponen recomendaciones que se derivan de manera coherente de los resultados obtenidos, dirigidas a optimizar la motivación y el desempeño laboral en el equipo de enfermería del área de emergencia.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Las organizaciones de atención médica se desarrollan y expanden continuamente para brindar atención de alta calidad. Como parte integral del sistema de atención de salud, la enfermería desempeña un papel importante en la mejora de la calidad del cuidado al paciente y del servicio de salud pública. Por consiguiente, es importante dar prioridad a su potencial y ocuparse de su satisfacción y motivación (1). Asimismo, estos factores se consideran indicadores de la calidad de vida laboral, ya que hacen posible conocer los niveles de satisfacción de los colaboradores con su empleo. Esto, a su vez, muestra la capacidad de la entidad para satisfacer sus demandas (2). De ahí la importancia de determinar y delimitar el grado de motivación que muestran estos profesionales, dada su contribución fundamental al ámbito de las ciencias de la salud.

La motivación se concibe como el mecanismo que explica la intensidad, dirección y persistencia de un individuo en la consecución de una meta (3). Se considera una de las herramientas esenciales para inducir a los empleados a trabajar duro para lograr los resultados previstos y crear un ambiente de trabajo positivo (4). Los desafíos actuales en la atención médica, que incluyen preocupaciones por la seguridad personal, malas condiciones de trabajo y equipos inadecuados han requerido la importancia de la motivación para mejorar la productividad de la fuerza laboral de atención sanitaria (1).

Al respecto, un estudio realizado en un hospital de Etiopía, indicó que el 52,7% del personal, presentó una baja motivación y satisfacción; asociadas principalmente a las limitadas oportunidades profesionales (56,1%), el salario y beneficios (36,5%), y apoyo disponible (34,5%) (5). En Indonesia, el 45% del personal de enfermería de tres hospitales regionales denotaron

niveles bajos de motivación (6). En Jordania, el 60% de enfermeras manifestó su intención de abandonar su puesto de trabajo, debido en su mayoría a la falta de satisfacción o motivación en el trabajo (7).

En Ghana, un grupo importante de trabajadores sanitarios presentó niveles bajos de factores motivacionales intrínsecos (71.4%) y extrínsecos (66.3%). Además, aquellos con mayores niveles de motivación tenían menos intenciones de abandonar su centro sanitario actual (8). En esta misma línea, un estudio en trabajadores de la sanidad pública etíope puso de manifiesto que el rendimiento general de los trabajadores sanitarios se ve afectado negativamente por los bajos niveles de motivación (9).

Lo expuesto, es un indicador de que la falta de motivación de los profesionales sanitarios constituye una grave crisis para el sector. De hecho, investigaciones en América Latina, mostraron que los resultados negativos de la falta de motivación en esta población, afectan críticamente la calidad y eficacia del servicio, el compromiso, la productividad, la satisfacción, la calidad de vida laboral y especialmente el desempeño laboral (2,10–13). Por tanto, ignorar la motivación de los proveedores puede obstaculizar el desarrollo de los sistemas sanitarios.

El Perú no es ajeno a esta realidad, un reciente estudio en un hospital del Callao, halló que un 24.5% del personal de enfermería presentó un inadecuado desempeño, un 63% declaró percibir una elevada carga de trabajo y el 37% afirmó experimentar presión laboral por parte de sus superiores, asimismo un porcentaje considerable (84,3%) expresó sentimientos de desmotivación (14). Según el Ministerio de Salud (MINSA) (15), la motivación es un factor clave para la retención de los trabajadores de la salud a nivel nacional. Sin embargo, el país enfrenta diversos desafíos en cuanto al desempeño y motivación de los trabajadores de la salud, como la falta de recursos y la alta carga de trabajo. En virtud de ello, datos reportados por el Instituto Nacional de Estadística e

Informática (INEI) (16) en el 2020, registraron un total de 139,000 enfermeros en el país, mientras que cifras dadas por Colegio de Psicólogos del Perú (17), reportaron 1,200 renuncias de enfermeros peruanos en el 2021.

Por lo expuesto se asume que la escasa motivación repercute negativamente en el rendimiento de los trabajadores sanitarios, los centros y el sistema sanitario en su conjunto. Trasladando dicha problemática a nivel local, el personal de enfermería del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, se enfrenta a desafíos similares relacionados con la falta de motivación y el impacto en su desempeño. A pesar de contar con recursos y personal calificado, se observan signos de malestar entre los colaboradores, lo que sugiere la existencia de una problemática subyacente en cuanto a este tema. Además, los pacientes han expresado que el personal parece trabajar desmotivado y que el trato hacia ellos no es tan ameno como desearían; esto, a su vez, afecta la calidad de la atención brindada. Estas quejas reflejan una realidad percibida que podría tener implicaciones significativas para la calidad de atención y el bienestar del personal de enfermería.

Por otra parte, la escasez de investigaciones previas que aborden específicamente esta problemática en el contexto de este hospital en particular resalta la necesidad de comprender mejor la situación y sus implicaciones para la calidad de la atención brindada a los pacientes. En este sentido, se hace imperativo explorar el tema abordado entre los enfermeros de este hospital, con el fin de identificar posibles áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover un ambiente laboral más satisfactorio y productivo, y proporcionar información relevante para la toma de decisiones en la gestión del talento humano en el sector de la salud.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre motivación y la dimensión iniciativa laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023?

¿Qué relación existe entre motivación y la dimensión trabajo en equipo en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023?

¿Qué relación existe entre motivación y la dimensión cooperación de los colaboradores en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación entre motivación y la dimensión iniciativa laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

Establecer la relación entre motivación y la dimensión trabajo en equipo en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

Establecer la relación entre motivación y la dimensión cooperación de los colaboradores en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El estudio fue relevante teóricamente, pues supone una valiosa contribución al corpus bibliográfico existente sobre el tema abordado, en el contexto específico de profesionales de enfermería. Temática importante, pues hasta la fecha actual, existen muchos retos y complejidades asociados a dichos constructos, lo que exige una comprensión global de los mismos. Además, esta investigación busca ofrecer soluciones alternativas para abordar estos retos, lo que resulta especialmente crucial en la era actual, en la que es necesario potenciar el papel y el impacto de esta población. Del mismo modo, resulta importante señalar las teorías que se utilizaron para investigar las variables de estudio, las cuales se derivan tanto de los marcos teóricos generales como del ámbito particular de la profesión en cuestión.

1.4.2 Metodológica

Se justificó a nivel metodológico, al usar un enfoque de indagación cuantitativo que permitió efectuar mediciones objetivas y análisis estadísticos rigurosos. Asimismo, la aplicación de un alcance correlacional se ajusta perfectamente a los objetivos al centrarse en establecer relaciones y patrones entre las variables, proporcionando una visión clara de su posible asociación en el contexto y población específicas. Sumando a ello, el estudio se basó en el uso de herramientas adecuadamente contextualizadas y validadas en el ámbito peruano.

1.4.3 Práctica

Este estudio adquirió valor práctico, dado que los hallazgos ayudaron a identificar los factores implicados en la motivación de los enfermeros y consecuentemente en su rendimiento laboral. El comprender cómo la motivación afecta el desempeño laboral, permitiendo a los gerentes de enfermería y a la administración del hospital de estudio, implementar estrategias efectivas que

se ajusten a las necesidades y preferencias de los trabajadores, para mantener a su personal motivado y comprometido.

1.5 Limitaciones de la investigación

En el transcurso de esta investigación, se administraron dos cuestionarios a los enfermeros de un hospital en Lima, sin embargo, es crucial señalar ciertas limitaciones que surgieron durante el desarrollo del estudio:

- En lo que respecta al permiso otorgado por el hospital, se observó una restricción significativa, permitiendo únicamente la aplicación de los cuestionarios a los enfermeros del área de emergencias.
- Además, en relación con la participación de los enfermeros, se enfrentó a la limitante de la baja disposición de varios de ellos para involucrarse en la investigación. Este desinterés se atribuye a la sobrecarga de trabajo que experimentaban.
- Asimismo, a pesar de haber solicitado y obtenido la aprobación del permiso, el hospital no asignó un horario específico para la aplicación de los instrumentos, dificultando así la participación voluntaria de los profesionales de enfermería.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

A nivel internacional se cita a Hussain et al. (2023), quienes efectuaron un estudio para examinar la correlación entre satisfacción laboral con el desempeño, compromiso y motivación, en personal sanitario. Fue un estudio transversal, cuantitativo, siendo a su vez correlacional, y no experimental, en el que participaron 310 enfermeras de un hospital de Malasia, quienes respondieron a una encuesta en línea que incluía un cuestionario destinado a valorar las variables descritas. El análisis mostró que la satisfacción laboral está significativamente correlacionada con el desempeño ($p < 0,001$; $r = 0,598$), compromiso ($p < 0,001$; $r = 0,540$) y motivación ($p < 0,001$; $r = 0,452$). La investigación resaltó cuán importante es mejorar el ambiente de trabajo en general y crear una mejor percepción laboral (18).

Bayser (2022), buscó estimar la relación entre desempeño y motivación laboral en el contexto sanitario. Para lo cual, se enmarcó en un estudio descriptivo-correlacional, transversal, de naturaleza cuantitativa, en el que se trabajó con 60 profesionales de enfermería de Buenos Aires, elegidos por muestreo no probabilístico de conveniencia. Los mismos, fueron evaluados con ayuda de dos instrumentos, destinados a estimar las variables en cuestión. El análisis inferencial entre la motivación general y las tres dimensiones del desempeño tuvieron una positiva correlación, lo cual sugiere que, a mayor motivación general, mayor desempeño profesional (19).

Así también, Terrones (2022), delimitó su estudio a precisar la asociación entre la motivación y desempeño laboral en miembros de una entidad de salud. El estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental, siendo a su vez correlacional y de corte transversal, en el que por muestreo aleatorio se seleccionó a 69 trabajadores de un Establecimiento de Salud Ecuatoriano, a

quienes se les administró un cuestionario para recabar datos sobre los constructos. Los resultados indicaron una asociación significativa entre la motivación y el rendimiento en el trabajo ($p=.001$ $\rho=.747$), además, se evidenció una asociación entre esta última con las dimensiones de motivación extrínseca ($\rho=.678$) e intrínseca ($\rho=.699$) (20).

Asimismo, el estudio de Cabrera (2021), tuvo por finalidad investigar los factores motivacionales asociados con el desempeño laboral del personal sanitario. La indagación fue de alcance correlacional - descriptivo, de enfoque cuantitativo, no experimental y de corte transversal. Se trabajó con 32 colaboradores sanitarios del área de emergencia del Hospital de Babahoyo, Ecuador, a quienes se administraron dos cuestionarios centrados en los constructos de estudio. Los resultados revelaron correlaciones directas entre los factores motivacionales de remuneración ($r=.212$), entorno laboral ($r=.522$), supervisión ($r=.649$), seguridad laboral ($r=.729$), reconocimiento ($r=.708$) y trabajo en grupo ($r=.332$) con el rendimiento laboral. Lo cual indica que unas condiciones de trabajo subóptimas, un reconocimiento e incentivos insuficientes, y un apoyo inadecuado entre los empleados se traduciría en niveles de rendimiento bajos (21).

Por su parte, la investigación de Hartono et al. (2020) se orientó a analizar el papel del liderazgo del jefe y la motivación laboral de enfermeras en el desempeño de las mismas. Se caracterizó por ser una indagación correlacional causal, de tipo básico, cuantitativa, empleando un corte transversal en el que se tomó una muestra de 150 enfermeras de un hospital de Indonesia por medio de un muestreo aleatorio incidental. Estas fueron evaluadas mediante dos escalas valorativas de los constructos en estudio. Los resultados reportaron que el liderazgo incide positivamente en la motivación y desempeño del personal sanitario. Los autores precisaron que los dirigentes de la entidad sanitaria podrían brindar capacitación periódica a todos los jefes de sala para mejorar su liderazgo y la motivación laboral de las enfermeras (22).

Nacionales

Por otro lado, a nivel nacional se encuentra Pereyra (2023), quien investigó la relación entre desempeño y motivación laboral en profesionales de la salud. Se centró en una metodología cuantitativa, relacional y transversal; donde la muestra se conformó por 30 personas, que dieron respuesta a el cuestionario de Marshall y el cuestionario del Ministerio de Salud sobre desempeño laboral. Luego del análisis, se determinó una significativa asociación entre las variables y sus dimensiones, con un valor de correlación entre 0.284 y 0.432, resaltando que existe mayor asociación entre desempeño y la dimensión de autorrealización. En consecuencia, el estudio concluye que sí una de las variables aumenta en nivel, la otra también lo hace (23).

Vela y Vargas (2023) indagaron la vinculación entre el desempeño laboral y motivación, en colaboradores del sector salud. Se caracterizó por una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal. Así mismo, la muestra delimitada fue de 16 personas, a quienes se administró dos cuestionarios para la evaluación de los constructos. Los hallazgos establecieron asociación significativa directa entre los citados constructos, de manera que, sí la motivación incrementa en los trabajadores, esto se refleja en el desempeño de todos los colaboradores. Es por ello, que la investigación resalta que las organizaciones deben fomentar la motivación como factor para el incremento del desempeño en sus trabajadores (24).

Davila (2022) orientó su estudio a determinar la asociación del desempeño laboral y motivación en profesionales del sector de la salud; enfocando su investigación a un método básico, descriptivo, correlacional y de corte transversal. Resaltando una muestra de 80 profesionales, a quienes se les administró dos cuestionarios para evaluar ambas variables. Los resultados, demostraron que la asociación entre las variables es significativa y directa ($\rho = 0.516$) así mismo se identificó que asociaciones positivas entre motivación del logro y desempeño laboral, entre

desempeño y necesidad de poder ($\rho = 0.458$) y entre afiliación de personas y desempeño ($\rho = 0.612$). Concluyendo que sí los profesionales de la salud perciben una óptima motivación, esto se verá reflejado notoriamente en su desempeño laboral (25).

Cabanillas y Ruiz (2021) buscaron investigar el vínculo entre desempeño laboral y motivación en profesionales de enfermería. El estudio fue básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental – correlacional. Así mismo, la muestra se constituyó por 30 participantes, se empleó para la recolección de datos, dos cuestionarios los cuales contaban con óptimos valores de validez y confiabilidad. Los hallazgos del estudio reportaron relación moderada entre las variables ($\rho = 0.841$); además se halló la motivación se relaciona directamente con las dimensiones de iniciativa laboral ($\rho = 0.306$), cooperación de los colaboradores ($\rho = 0.664$), y trabajo en equipo ($\rho = 0.636$). Concluyendo, que, a mayor nivel de motivación, mejor será el desempeño que reflejan los trabajadores del área de la salud (26).

Finalmente, Granados (2020) buscó identificar la asociación entre desempeño y motivación laboral en colaboradores sanitarios. La investigación tuvo metodología descriptiva, orientada a la correlación, con un enfoque cuantitativo; con una muestra que involucró a 58 profesionales, a los cuales se les administró dos encuestas en la fase de recolección de datos. A través del procesamiento de información, se confirmó que las variables estudiadas guardan correlación, asimismo, se reportó asociación entre las dimensiones de la motivación y el desempeño laboral. Concluyendo que la motivación es un factor relevante para el incremento del desempeño laboral en los trabajadores (27).

2.2 Bases teóricas

Motivación Laboral

La motivación laboral generalmente se considera como una amalgama de factores dinámicos que surgen desde dentro del individuo y se originan tanto de fuentes internas como externas. Estos elementos son los que incitan a las acciones laborales y determinan su naturaleza, orientación, intensidad y duración (28).

Asimismo, se refiere al impulso interno que los empleados de una organización utilizan para mejorar su rendimiento o completar tareas de manera más efectiva de lo habitual. De esta forma, actúa como un catalizador que impulsa a los individuos a esforzarse más y a alcanzar resultados superiores en su trabajo (29).

Adicionalmente, es considerada como un conjunto de procesos psicológicos que influyen en la dirección, intensidad y persistencia de las acciones de un individuo en el entorno laboral. Estos procesos están determinados por factores internos y externos, y están relacionados con la voluntad y el impulso de una persona para realizar su trabajo de manera efectiva y satisfactoria (30).

Dentro del ámbito de recursos humanos y específicamente en el área de competencias, se centra en gestionar los aspectos relacionados con el impulso y el compromiso de los trabajadores. Su objetivo principal es fomentar la satisfacción entre los empleados dentro de la empresa, con el fin de reducir los niveles de insatisfacción que puedan existir en el entorno laboral (31)

Por último, también se centra en la capacidad de la entidad para lograr que sus trabajadores se interesen hasta el punto de brindar su más alto nivel de desempeño para cumplir con ciertos objetivos establecidos por la organización (32).

Modelo teórico de la motivación extrínseca e intrínseca

La motivación es un importante factor que puede influir en el grado de rendimiento de los empleados. La priorización de la motivación de los empleados es una preocupación crucial que la gestión de recursos humanos debe abordar dentro de la empresa (33). La priorización de la motivación de los empleados dentro de las empresas es crucial para gestionar y mantener eficazmente su firme dedicación hacia la consolidación de los objetivos corporativos.

El mantenimiento de la motivación de los colaboradores tiene una importancia significativa, ya que sirve como fuerza impulsora fundamental que obliga a las personas, en particular a los trabajadores, a actuar y participar en diversas tareas. El mejor desempeño de los empleados depende de su impulso intrínseco para lograr logros en su trabajo. La motivación puede influir en alguien ofreciéndole la posibilidad de recibir recompensas, aunque también se puede influir en alguien mediante el uso del miedo, como la amenaza de perder reconocimiento, recursos financieros o estatus social (33).

Junto con la motivación, la satisfacción laboral de los empleados es un determinante adicional del desempeño. Según Fogaça et al. (2011), existe la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca (33).

La motivación intrínseca es un concepto psicológico que surge de las propias fuentes de un individuo, impulsándolo a participar en trabajos o actividades sin depender de incentivos externos, como remuneraciones monetarias o ascensos. La motivación intrínseca involucra como el individuo presenta el deseo de participar en un trabajo o actividades independientemente de si será recompensado o no por hacerlo. Este fenómeno se refiere a la felicidad que se obtiene de la actividad en sí más que a los beneficios extrínsecos que se obtienen tras su finalización exitosa. Pone más énfasis en los componentes del trabajo que se realizan en el proceso. Un interés personal

genuino en las propias actividades, la sensación de ser apreciado, una sensación de éxito y el placer que se obtiene al participar en actividades que suponen un desafío intelectual son ejemplos de motivación intrínseca. La motivación intrínseca incorpora varios aspectos diferentes.

El término de motivación extrínseca se refiere al impulso para la acción que surge de influencias o incentivos externos, como recompensas monetarias, posibilidades de promoción profesional o premios basados en el desempeño. La motivación intrínseca se refiere al impulso de actividad que surge desde el interior de un individuo. Este fenómeno alude a la satisfacción que se experimenta tras obtener una recompensa extrínseca, que puede operar como un elemento motivador para alcanzar los objetivos corporativos y elevar los niveles de excelencia y eficiencia. En concreto, este fenómeno se refiere al sentimiento de realización que se tiene tras recibir un premio. Ejemplos de motivación extrínseca incluyen una amplia variedad de beneficios monetarios y no monetarios, que incluyen, entre otros, salarios, ventajas, ascensos, incrementos salariales, bonificaciones y comisiones.

A partir del modelo teórico, se plantean cinco respectivas dimensiones que son el desglose de la motivación laboral (32):

La dimensión de ambiente laboral, se refiere a los entornos, tanto físicos como sociales y psicológicos, en los que las personas deben realizar las tareas y responsabilidades dentro de una estructura organizacional.

Las capacitaciones desempeñan un papel fundamental en la búsqueda de las personas del crecimiento profesional deseado. En consecuencia, se vuelve imperativo implementar iniciativas de capacitación continua, que incluyan programas tanto especializados como organizacionales, y al mismo tiempo brindar a los empleados los recursos necesarios para desempeñar eficazmente sus responsabilidades laborales. Referida a las actividades o programas educativos que tienen como

objetivo aumentar los conocimientos y las habilidades de una persona para alcanzar el desarrollo profesional que se han propuesto. Las iniciativas de capacitación continua incluyen programas tanto especializados como organizacionales, garantizando al mismo tiempo que el personal tenga acceso a las herramientas necesarias para desempeñar exitosamente sus responsabilidades.

Los incentivos corresponden a diversos factores que motivan a las personas o entidades a participar en ciertas recompensas, que están específicamente diseñados para reconocer e incentivar el desempeño encomiable entre los empleados.

Las relaciones interpersonales se refieren a los vínculos duraderos que se forman entre las personas pertenecientes a la organización, que parten de un intercambio social que involucra diferentes objetivos.

Por último, el salario y/o beneficios económicos del trabajo es una dimensión que se enfoca con los salarios y las ventajas económicas en el contexto del empleo es la suma predeterminada que normalmente recibe un empleado. Esta suma puede tomar la forma de ingresos regulares (por ejemplo, en forma de remuneración semanal o mensual), o puede tomar la forma de una compensación basada en una tarifa por hora.

Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como el comportamiento de un individuo en términos de sus logros y se evalúa en función de su cumplimiento con los estándares de rendimiento establecidos por la empresa, que refleja en qué medida un empleado satisface las expectativas y normas de rendimiento establecidas por su lugar de trabajo (34).

Por otra parte, se le considera como el logro de una serie de metas predeterminadas, cada una de las cuales se expresa a través de acciones observables y cuantificables. Estas acciones están

dentro del control del empleado y están alineadas con los requisitos establecidos por el empleador (35).

Asimismo, se ha sido descrito como la manera en que los empleados llevan a cabo las responsabilidades que les asigna la organización, además de vincular las acciones de los empleados con las políticas de la propia empresa (36).

De la misma forma, abarca la gama de actividades y comportamientos mostrados por los trabajadores que están relacionados directamente con la consecución de metas y objetivos organizacionales. Este comportamiento comprende, como mínimo, el desempeño de responsabilidades que resultan en la producción de un artículo físico o la prestación de una asistencia intangible (37).

Además, se caracteriza por ser la capacidad de un individuo para ejecutar con éxito un conjunto de habilidades a lo largo de un período de tiempo determinado. Debido a la imprevisibilidad del desempeño de los empleados en las responsabilidades asignadas, los empleados desempeñan un papel esencial en las empresas (38).

Desde esta perspectiva, el desempeño de una persona se centra en los talentos existentes que posee, los cuales gradualmente se potencian con el tiempo, ya sea dentro de la misma organización o a través de un programa de capacitación donde el trabajador adquiere conocimientos cruciales para contribuir al desarrollo de la empresa. Las personas deben cumplir sus responsabilidades profesionales con un alto nivel de competencia y eficiencia, como se describe en el estudio realizado por los autores (39).

Modelo holístico del desempeño laboral

El presente modelo teórico examinó la influencia de los aspectos convencionales del desempeño laboral en el desempeño individual y organizacional, ya sea a través de efectos directos o mediante interacciones mutuas (40).

Resalta la posibilidad de predecir el rendimiento, con base al alcance de elemento principales que pueden influir en el contexto laboral, de esta forma se valora el desempeño laboral de forma sustancial y consistente. Así también, este modelo considera que el desempeño laboral involucra las capacidades fisiológicas y cognitivas que permiten a una persona ejecutar con soltura una determinada tarea. Además de la aptitud, la capacidad abarca la influencia del conocimiento, la experiencia, las capacidades cognitivas, la edad, el estado de salud, el nivel educativo, la resistencia física, los niveles de energía, las habilidades motoras y otros factores relacionados de un individuo con otro.

Algunos elementos importantes, del desempeño en el contexto laboral, son la capacidad de trabajo referida a lo que el empleado, puede poseer y mantener en un nivel adecuado de competencia en su desempeño laboral. Donde la falta de habilidades, conocimientos y competencias suficientes, o la presencia de problemas de salud, podrían contribuir a un aumento significativo en la tasa de ausencias por enfermedad y afectar su rendimiento. Este fenómeno surge a menudo cuando hay cambios en la tecnología o los procedimientos y las personas no pueden adaptarse eficazmente a pesar de recibir capacitación y asistencia. las habilidades profesionales y la experiencia laboral de los empleados tienen una influencia sustancial en su desempeño.

Además, el modelo considera el nivel de educación y experiencia laboral de un individuo, y su desempeño posterior. Precisamente, la capacidad laboral tiene una influencia beneficiosa en

el desempeño de los empleados, es decir, mejora su desempeño laboral. Sin embargo, una capacidad de trabajo insuficiente tiene un efecto perjudicial, ya que socava el desempeño laboral.

Otro elemento importante, es la intención de trabajo, que subyace a las intenciones personales como factor mediador para generar influencia en la conducta de los empleados dentro del contexto organizacional. A través de un examen exhaustivo, se espera que los factores de competencia y ambiente laboral tengan un buen impacto en la intención laboral, mejorando así aún más su asociación con el desempeño laboral. La intención de trabajo en la relación entre la capacidad de trabajo y el ambiente de trabajo, y sus efectos sobre el desempeño individual y organizacional. Por ello, este modelo del desempeño laboral, es considerado holístico.

Según afirman los autores, el desempeño individual involucran características, como el componente objetivo externo, que comprende elementos que no están asociados con emociones personales y evaluaciones cognitivas. Uno de esos ejemplos de elemento objetivo es el entorno de oficina. El segundo se refiere al elemento subjetivo interno, incluida la actividad psicológica y la cognición de los trabajadores.

A partir del modelo presentado, se desarrollan las tres siguientes dimensiones que aclaran y profundizan en la comprensión del desempeño laboral (39).

La Iniciativa laboral se refiere a la actitud proactiva y automotivada que toma una persona ante sus deberes y obligaciones cuando trabaja en un entorno profesional. La idea de iniciativa y organización involucra la capacidad de las personas ubicadas en nuestra área inmediata para participar en esfuerzos importantes destinados a lograr objetivos predefinidos. Para lograrlo, uno debe comprometerse personalmente a tener una influencia significativa cuando y donde se considere esencial, de esta forma las personas eligen trabajar juntas para poder lograr conjuntamente sus objetivos propuestos.

El trabajo en equipo se centra en la adquisición de información, así como con el desarrollo de talentos relacionados con el pensamiento crítico que se trabaja en esfuerzos coordinados con los miembros. Esta dimensión también abarca capacidades y habilidades, que implica la recopilación de información, que será organizada y utilizada para el proceso de generación de valor en la organización a la que está asociado.

La cooperación de los colaboradores es un componente esencial del desarrollo general de los trabajadores, las relaciones interpersonales juegan un papel importante en la adquisición de refuerzos sociales dentro de su entorno laboral y en facilitar la adaptación exitosa de los trabajadores al entorno en el que pasan una parte importante de su vida diaria.

Teoría del entorno de Florence Nightingale

Durante la búsqueda de enfoques teóricos en enfermería que se ajustaran adecuadamente a las variables de estudio, se encontró un desafío significativo. En su mayoría, las teorías examinadas no ofrecían una conexión completa con las variables de interés. Sin embargo, se ha optado por la teoría citada previamente, debido a su relevancia y aplicabilidad parcial en función de la motivación y desempeño laboral en enfermería. Aunque no aborda directamente dichas variables, proporciona una comprensión profunda de cómo el entorno influye en la salud y el bienestar, lo cual puede tener implicaciones importantes para el tema en cuestión.

A menudo se considera a Nightingale la progenitora de la enfermería contemporánea debido a sus esfuerzos pioneros por consolidar un cuerpo diferenciado de conocimientos de enfermería. Su teoría naturalista hace hincapié en la preservación o el restablecimiento de la salud del individuo a través de la gestión consciente del entorno. La autora percibía la enfermería como el deber de cuidar del bienestar de alguien, lo que le sirvió de motivación principal; consideraba que esta responsabilidad, era guiada por una motivación o impulso intrínseco, el mismo que lo

llevó a realizar avances sustanciales en este campo, creando los cimientos de las prácticas modernas de la enfermería profesional (41). Esta demostración de motivación intrínseca resalta la importancia de factores internos en la práctica de enfermería y respalda la elección de su teoría del entorno como marco teórico para el estudio.

Su objetivo era ayudar al paciente a preservar su vitalidad atendiendo a sus necesidades fundamentales y ejerciendo control sobre el entorno circundante. Para alcanzarlo, esbozó cinco componentes fundamentales que deben estar presentes para que el entorno se considere saludable: aire no contaminado, luz solar abundante, agua potable, gestión eficaz de los residuos e higiene adecuada. Nightingale considera que el entorno es el principal instrumento curativo de la enfermería. La enfermera debe poseer la capacidad de gestionar y mantener un equilibrio armonioso entre los componentes naturales. La naturaleza tiene la capacidad de modificar el entorno para influir en los individuos y facilitar el restablecimiento o la conservación de su salud. los cuidados se centran en la regulación del entorno (42).

Su aporte teórico ha dejado una marca indeleble en el campo de la enfermería desde sus inicios. Sus ideas revolucionarias sobre el cuidado enfermero, basadas en observaciones agudas y experiencias personales, continúan siendo relevantes en la práctica actual. Nightingale no solo sentó las bases de la enfermería moderna, sino que también introdujo el concepto de educación formal para enfermeras, estableciendo así las normas profesionales de la profesión.

Su teoría se centra en la relación entre el entorno y la salud, destacando cómo las condiciones externas pueden afectar el proceso de curación. Esta conexión entre el entorno y la enfermería es esencial para comprender la influencia del contexto en la motivación y el desempeño laboral de los enfermeros. Por ejemplo, un entorno de trabajo favorable, con una ventilación adecuada, iluminación adecuada y un ambiente tranquilo, puede fomentar la motivación y mejorar

el desempeño de los enfermeros al proporcionar un espacio propicio para la atención al paciente (42).

Además, identificó tres tipos de entorno: físico, psicológico y social, todos los cuales influyen en la experiencia del paciente y del profesional de enfermería. El entorno físico, que incluye elementos que contribuyen al tratamiento del paciente, como la ventilación, la temperatura, la higiene y su impacto en otros entornos, además considera que estos factores, puede afectar directamente la motivación y el rendimiento ocupacional del personal sanitarios. Por otro lado, el entorno psicológico, influenciado por factores como el estrés y la comunicación, también puede tener un impacto significativo en la experiencia laboral. Asimismo, el entorno social, implica la recopilación de información sobre la enfermedad y los métodos de prevención de la misma. Abarca elementos del contexto físico, como aire limpio, agua y gestión adecuada de los residuos, asimismo incluye la comunidad y las relaciones interpersonales, elementos que según la teorista juega un papel importante en la motivación y el bienestar emocional de los enfermeros (43).

En definitiva, la citada teoría proporciona un marco sólido para comprender las implicancias del entorno en la motivación y el desempeño de los enfermeros. Al centrarse en la creación de un entorno saludable y propicio para la atención y bienestar del paciente, juntamente con su enfoque en la responsabilidad intrínseca, ofrece perspectivas valiosas y aplicables al tema abordado dentro del ámbito de la enfermería en este estudio.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre motivación y la dimensión iniciativa laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

Existe relación significativa entre motivación y la dimensión trabajo en equipo en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

Existe relación significativa entre motivación y la dimensión cooperación de los colaboradores en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método elegido fue el hipotético deductivo, ya que se centra en la generación y comprobación de hipótesis para determinar su validez o invalidez. La confirmación o refutación de las hipótesis se logró mediante la recopilación y el análisis de datos, ya que los resultados producidos se compararon con las hipótesis iniciales formadas, ofreciendo así posibles soluciones (44).

3.2. Enfoque investigativo

Adoptó un enfoque cuantitativo, caracterizado por la identificación y desarrollo de indagaciones e hipótesis de investigación, que luego fueron sometidas a prueba. Además, se emplearon métodos cuantitativos de recogida de datos para responder a la pregunta de investigación y analizar los resultados relativos a la motivación y desempeño laboral de los enfermeros de estudio (42).

3.3. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicado, porque estuvo dirigido al examen, la integración y la creación de conocimiento para establecer un marco conceptual novedoso que brinde soluciones factibles a los problemas identificados. En este caso, se orientó a proporcionar recomendaciones concretas para mejorar las condiciones laborales de los enfermeros, contribuyendo activamente a la eficiencia y calidad de los servicios de salud en el entorno hospitalario (46).

Además, tuvo un alcance correlacional para determinar el vínculo entre las dos variables elegidas, alineándose así con el objetivo de estudio (46).

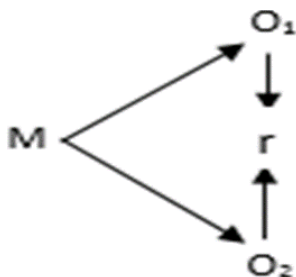
3.4. Diseño de la investigación

El estudio utilizó un diseño no experimental, que se define como el método de recopilación de información mediante la observación de acontecimientos en su entorno natural, sin ninguna modificación o manipulación intencionada de las variables o de la población de estudio (46).

Del mismo modo, la investigación adoptó un diseño transversal, ya que implica la recogida de datos en un momento concreto del tiempo, con el fin de describir características o variables y analizar los resultados obtenidos (46)

Figura 1

Esquema de diseño de investigación



Donde:

M = Enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”

O1 = Motivación

O2 = Desempeño laboral

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población es una colección de elementos o individuos que comparten comunes características. Como tal, puede clasificarse como finita o infinita. Además, la población sirve para delimitar el ámbito de un estudio y formular preguntas de investigación (47). En el estudio actual, la población se conformó por 80 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, ubicado en el distrito de Jesús María, en la Provincia de Lima. La población se delimitó mediante los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión: Profesionales de la salud nombrados y contratados y que trabajan en el área de emergencia

Exclusión: Trabajadores que se nieguen a participar voluntariamente, que estén en periodo vacacional o que se encuentren en la condición de practicantes.

Por otro lado, la muestra estimada se realizó por medio de un muestreo no probabilístico de tipo censal, método de selección en el que se incluyen todos los elementos disponibles, sin aplicar ningún tipo de criterio de selección aleatorio. Es decir, se realiza un censo completo de la población en lugar de seleccionar una muestra representativa de la misma (48). Por lo tanto, la muestra se integró por 80 enfermeros del área de emergencia del Hospital en mención.

3.6. Variables y operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación	Procesos psicológicos que influyen en la dirección, intensidad y persistencia de las acciones de un individuo en el trabajo. Estos, son influenciados por factores internos y externos, están vinculados a la voluntad y el impulso de realizar el trabajo de manera efectiva y satisfactoria (Carvalho et al., 2020).	La medición se realizó mediante un cuestionario, compuesto por 20 ítems, representados por 5 dimensiones, con una escala valorativa ordinal, de tipo Likert.	Ambiente laboral	Percepción sobre el ambiente laboral.	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (0-20) Medio (21-48) Alto (49-100)
			Capacitaciones	Percepción acerca de las capacitaciones		
			Incentivos	Percepción respecto a los incentivos		
			Relaciones interpersonales	Percepción acerca de las relaciones interpersonales		
			Salario y/o beneficios económicos	Percepción de beneficios económicos y/o salario del trabajo		
Desempeño laboral	Se define como el comportamiento de un individuo en términos de sus	El desempeño laboral fue evaluado por un cuestionario,	Iniciativa laboral	Definición de áreas	Ordinal Totalmente en desacuerdo (1)	Bajo (0-14) Medio (15-34) Alto (35-70)
				Estructuración de tareas		

	logros y se evalúa en función de su cumplimiento con los estándares de rendimiento establecidos por la empresa, que refleja en qué medida un empleado satisface las expectativas y normas de rendimiento establecidas por su lugar de trabajo (Inayat y Jahanzeb, 2021).	integrado por 14 ítems, representados por 3 dimensiones, con una escala valorativa ordinal, de tipo Likert.		Jerarquía de responsabilidades	En desacuerdo (2) Indiferente (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Trabajo en equipo	Grado de Confianza	
				Grado de relación	
				Lealtad	
			Cooperación de los colaboradores	Entusiasmo	
				Promoción para ascender	
				Recompensas e incentivos	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

El método elegido para la recogida de datos consistió en la utilización de una encuesta autoadministrada, esta se define como un método que emplea procedimientos de investigación normalizados para recopilar y estudiar datos de una representativa muestra, proveniente de una población más amplia. Su propósito es investigar, describir, predecir y/o explicar diversas características.

Por otro lado, respecto al instrumento, este se define como un conjunto de preguntas o ítems diseñados para medir variables específicas de interés en un estudio. A diferencia de la encuesta, los instrumentos pueden adoptar diversas formas, como cuestionarios estructurados o escalas de medición, y están orientados hacia la evaluación de constructos específicos (49). En el marco de esta investigación, se utilizaron dos cuestionarios instrumentos elaborados específicamente para medir aspectos clave relacionados con las variables de interés.

3.7.2. Descripción

A continuación, se describen los aspectos clave respecto a los cuestionarios empleados en el presente estudio.

El cuestionario para estimar la variable motivación se desarrolló por Arias (50), conformado por las dimensiones siguientes: ambiente de trabajo, compuesta por los ítems 1, 2 y 3; capacitación, compuesta por los ítems 4, 5, 6 y 7; incentivos, conformada por los ítems 8, 9 y 10; relaciones interpersonales, compuesta por los ítems 11, 12, 13, 14 y 15; y, por último, la dimensión salario y/o beneficios económicos, formada por los ítems 16, 17, 18, 19 y 20.

La variable desempeño laboral se midió por medio del cuestionario desarrollado por Arias (50) representado por tres dimensiones, descritas a continuación: Iniciativa laboral

compuesta por los ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6; trabajo en equipo, compuesta por los ítems 7, 8 y 9; y cooperación de los empleados que consta de los ítems 10, 11, 12, 12, 13 y 14.

En ambos cuestionarios, las alternativas de respuesta siguen una escala Likert que abarca desde "Totalmente en desacuerdo" (valor 1) hasta "Totalmente de acuerdo" (valor 5). Estas alternativas permiten capturar la percepción de los participantes de manera graduada. Además, se asignaron tres niveles de categorización para ambas variables: bajo, medio y alto, proporcionando un marco claro para la interpretación de los resultados.

3.7.3. Validación

Los instrumentos seleccionados fueron validados mediante juicio de expertos, obteniendo un valor superior al 0.9, lo cual refleja que ambos cuestionarios presentan una buena validez (50).

No obstante, es importante destacar que, aunque los instrumentos previamente obtuvieron dicha validación, se llevó a cabo una evaluación adicional para asegurar su aplicabilidad y representatividad en el contexto específico de la población estudiada (51). Este proceso tuvo la colaboración de cinco expertos en el tema.

Durante la evaluación, cada ítem fue analizado bajo criterios específicos, y se asignaron puntuaciones basadas en la percepción de los expertos. Estos profesionales consideraron que los ítems se ajustan de manera adecuada a la definición teórica formulada (pertinencia), representan de manera fiel la dimensión específica del constructo para la que fueron diseñados (relevancia), y presentan exactitud, directividad y concisión, otorgando así comprensibilidad a cada pregunta (claridad). Posteriormente, se calculó el índice de V de Aiken, obteniendo un valor de 1.00, resultado que respalda la validez de contenido de los cuestionarios para la investigación en curso (para más detalles ver anexo 3).

3.7.4. Confiabilidad

La fiabilidad de los cuestionarios se obtuvo a través del alfa de Cronbach, donde el instrumento que mide la motivación obtuvo un valor de 0.81 y el instrumento que evalúa el desempeño laboral presentó un valor de 0.82 (50).

Por otra parte, para este estudio la confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. A pesar de haber obtenido buenos resultados en un análisis previo, se consideró prudente someterlos a una nueva evaluación. Esta, se efectuó a partir de la aplicación de los cuestionarios a una muestra piloto de 30 enfermeros. Los resultados indicaron una confiabilidad adecuada, con un valor de alfa de 0.95 para la variable de desempeño laboral y 0.90 para la motivación, valores que cumplen con los criterios establecidos por el coeficiente (52), demostrando así la confiabilidad de ambos cuestionarios (ver anexo 4).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Una vez culminado la fase de recolección de información, a través del formulario de Google, se realizó la exportación de respuestas a Microsoft Excel, en donde se verificaron cada una de las respuestas para aseverar su correcto llenado; seguidamente esta información fue trasladada al programa estadístico SPSS, en el cual se ejecutó el análisis descriptivo, para identificar el nivel que presentan los trabajadores con respecto a las variables de estudio.

Posteriormente, se efectuó el análisis inferencial, para lo cual se utilizó en la prueba de normalidad de Kolmogorov, para identificar si la base de datos sigue una normal distribución o no. Luego del análisis, se confirmó la no normalidad de los datos, por lo que se optó por utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman, estadístico a partir del cual se efectuaron las correlaciones para constatar las hipótesis planteadas previamente.

3.9. Aspectos éticos

El estudio se condujo conforme a rigurosos principios éticos y normativas establecidas en el ámbito de la investigación con seres humanos (Cita). Se obtuvo la debida autorización de la institución implicada, asegurando la legitimidad del proceso. Además, la confidencialidad y protección de los datos personales de los implicados se garantizó en total conformidad con la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Asimismo, cada encuestado obtuvo un consentimiento informado, detallando claramente los objetivos y métodos del estudio, para asegurar que su participación sea completamente voluntaria y respaldada.

Por otra parte, los cuestionarios utilizados para la recopilación de datos fueron válidos y fiables para alcanzar los objetivos propuestos. Este enfoque ético integral respalda la validez y la integridad de la investigación, así como el respeto y la protección de los derechos de los participantes.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

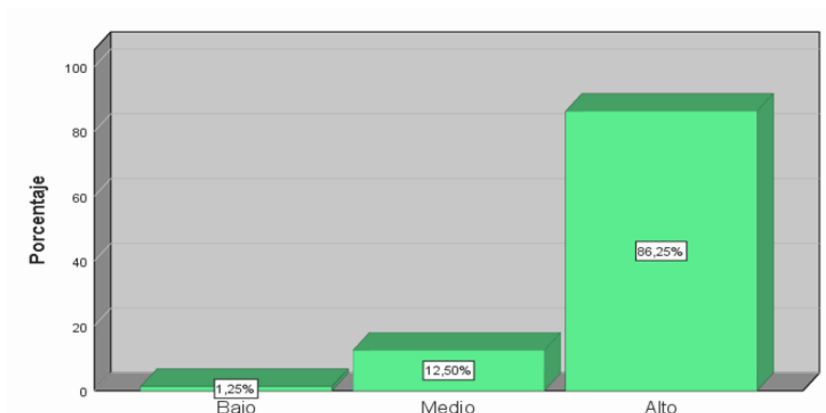
Tabla 1

Niveles de motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,3	1,3
Medio	10	12,5	13,8
Alto	69	86,3	100
Total	80	100	

Figura 2

Niveles de motivación



Interpretación: En el análisis de los niveles de motivación presentados en la Tabla 2, se aprecia una distribución notable del nivel alto, con un 86.3% de los enfermeros encuestados. Por otro lado, los niveles bajo y medio exhiben representaciones más bajas, con porcentajes de 1.3% y 12.5%, respectivamente.

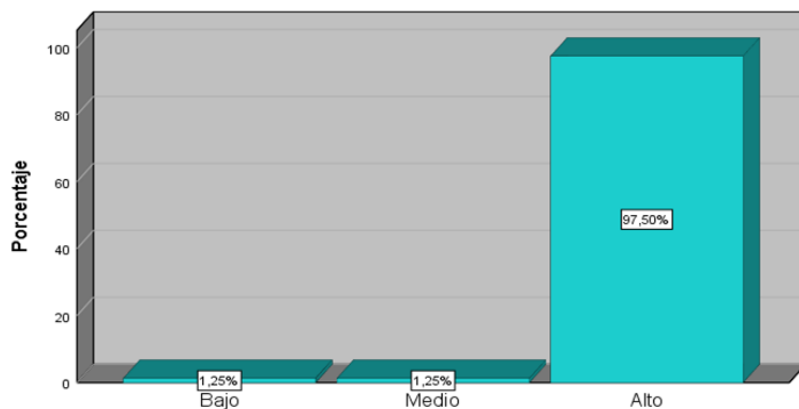
Tabla 2

Niveles de desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	1,3	1,3
Medio	1	1,3	2,5
Alto	78	97,5	100
Total	80	100	

Figura 3

Niveles de desempeño laboral



Interpretación: En los análisis reportados en la tabla 2 respecto a los niveles de desempeño laboral, se observa que la gran mayoría de los enfermeros, se ubicaron en un nivel alto con un 97.5%. Por el contrario, los niveles bajo y medio presentan una representación muy reducida, con un 1.3% cada uno.

4.1.2. Análisis inferencial

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0.511	80	0.000
Desempeño laboral	0.535	80	0.000

Interpretación: En el presente estudio, los resultados de la prueba K-S para las variables de estudio arrojaron un valor de significancia (Sig.) de 0.000, menor a 0.05 lo cual es un indicador de que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se optó por utilizar pruebas no paramétricas para la contrastación de hipótesis, específicamente el estadístico Rho de Spearman, permitiendo realizar inferencias válidas y confiables sin depender de la suposición de una distribución normal.

Prueba de hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba:

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

Toma de decisión:

Si p-valor $> \alpha = .05$, se acepta la H_0

Si p-valor $< \alpha = .05$, se rechaza la H_0 (se acepta la H_1)

Tabla 4

Correlación entre motivación y desempeño laboral

		Desempeño laboral
Motivación	Rho	.427
	Sig. (bilateral)	.000
	N	80

Nota. Sig. $< .05$ (significativo: hay relación)

Interpretación: Los resultados obtenidos presentados en la Tabla 4, indican una Sig. bilateral de .000, siendo inferior a .05, por lo que se establece que hay una relación significativa entre las variables analizadas. Además, el valor de .427 del coeficiente de correlación sugiere una relación directa y moderada, indicando que a medida que la motivación aumenta, también lo hace el desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1:

H_0 : No existe relación significativa entre motivación y la dimensión iniciativa laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

H_1 : Existe relación significativa entre la motivación y la dimensión iniciativa laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba:

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

Toma de decisión:

Si p-valor $> \alpha = .05$, se acepta la H_0

Si p-valor $< \alpha = .05$, se rechaza la H_0 (se acepta la H_1)

Tabla 5

Correlación entre motivación y la iniciativa laboral

		Iniciativa laboral
Motivación	Rho	.327
	Sig. (bilateral)	.003
	N	80

Nota. Sig. $< .05$ (significativo: hay relación)

Interpretación: Los hallazgos, presentados en la Tabla 5, revelan una Sig. bilateral de .003, inferior a .05, indicando una relación significativa entre motivación y la dimensión de iniciativa laboral. El coeficiente de correlación de .327 refleja una relación positiva de grado bajo, sugiriendo que un aumento en la motivación está asociado con un incremento sutil de la iniciativa laboral.

Prueba de hipótesis específica 2:

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación y la dimensión trabajo en equipo en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

H_1 : Existe una relación significativa entre la motivación y la dimensión trabajo en equipo en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba:

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

Toma de decisión:

Si p-valor $> \alpha = .05$, se acepta la H_0

Si p-valor $< \alpha = .05$, se rechaza la H_0 (se acepta la H_1)

Tabla 6

Correlación entre motivación y trabajo en equipo

	Trabajo en equipo
Motivación	Rho .427
	Sig. (bilateral) .000
	N 80

Nota. Sig. $< .05$ (significativo: hay relación)

Interpretación: Los resultados, detallados en la Tabla 6, revelan una Sig. bilateral de .000, inferior a .05, lo que indica una significativa relación entre la motivación y la dimensión trabajo en equipo. Asimismo, el valor de .427 respecto al coeficiente de correlación, sugiere una relación positiva y moderada, indicando que a medida que la motivación aumenta, también lo hace la percepción de trabajo en equipo

Prueba de hipótesis específica 3:

H_0 : No existe una relación significativa entre la motivación y la dimensión cooperación de los colaboradores en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

H_1 : Existe una relación significativa entre la motivación y la dimensión cooperación de los colaboradores en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05$$

Estadístico de prueba:

Prueba no paramétrica Rho de Spearman

Toma de decisión:

Si p-valor $> \alpha = .05$, se acepta la H_0

Si p-valor $< \alpha = .05$, se rechaza la H_0 (se acepta la H_1)

Tabla 7

Correlación entre motivación y la cooperación de los colaboradores

		Cooperación de los colaboradores
Motivación	Rho	.327
	Sig. (bilateral)	.000
	N	80

Nota. Sig. $< .05$ (significativo: hay relación)

Interpretación: Los resultados presentados en la Tabla 7, indican una Sig. bilateral de .000, inferior a .05, lo que señala una significativa asociación entre la motivación y la dimensión de cooperación de los colaboradores. El coeficiente de correlación de .427 establece una relación positiva y baja, indicando que un aumento en la motivación está vinculado con una mejora en la cooperación de los colaboradores.

4.1.3. Discusión de resultados

La falta de motivación en los profesionales de la salud es un problema generalizado que afecta negativamente a la calidad de la atención médica y a la retención del personal. Según el artículo (1), la motivación es crucial para mejorar la calidad de vida laboral y la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez influye en la capacidad de las organizaciones de atención

médica para satisfacer las demandas de sus empleados. Sin embargo, estudios en varios países, como Etiopía (5), Indonesia (6), Jordania (7), y Ghana (8), han revelado niveles significativos de baja motivación y satisfacción entre el personal de enfermería, lo que ha llevado a intenciones de abandono del empleo. Estos problemas también se reflejan a nivel nacional, ya que el país enfrenta desafíos relacionados con la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la salud, lo que se ve reflejado en las altas tasas de renuncias reportadas (17).

El análisis descriptivo, demostró que la motivación entre el personal de enfermería se encuentra predominantemente en niveles altos (86.3%), por el contrario, solo un 1.3% y 12.5% exhibió niveles bajos y medios. Estos resultados encuentran respaldo en estudios como el realizado por Terrones (2022) en un centro de salud ecuatoriano, donde un considerable 72.5% de profesionales reportaron niveles altos de motivación (20). Además, Pereyra (2023) observó una tendencia similar en el Instituto de Enfermedades Neoplásicas de Perú, donde el 83.3% del personal sanitario manifestó tener elevados niveles de motivación (23). La investigación de Dávila (2022) en un hospital de Chimbote también respalda estos hallazgos, señalando que más del 50% de la muestra experimentó una buena motivación durante sus rutinas laborales (56.2%) (25).

Estos datos convergentes pueden ser explicados en base a lo que sustenta la perspectiva teórica de la motivación intrínseca, que destaca la importancia de factores internos, como el interés personal y la satisfacción intrínseca, en el impulso de la motivación (33). La coincidencia de estos hallazgos con estudios previos refuerza la idea de que la motivación en el ámbito de la enfermería puede estar profundamente arraigada en factores individuales y contextuales, como la naturaleza gratificante del trabajo y la identificación con los objetivos de la profesión.

En contraposición, los resultados obtenidos en el estudio de Bayser et al. (2022) en una entidad sanitaria de Buenos Aires revelaron un panorama diferente, con un considerable 65.6%

y 34.4% de enfermeros calificando sus niveles de motivación en rangos bajos a medios (19). Similarmente, Granados (2020) al evaluar a trabajadores de un hospital en Trujillo, encontró una prevalencia de niveles de motivación regulares en un 69% (27).

Este contraste puede entenderse considerando la teoría de la motivación extrínseca, que resalta la influencia de factores externos, como incentivos tangibles, en el impulso motivacional (33). La variabilidad en los niveles de motivación puede ser atribuida a diferencias en la gestión organizacional, políticas de incentivos y la percepción del personal sobre las recompensas asociadas a su desempeño. Además, factores contextuales, como el clima laboral y las condiciones de trabajo, pueden jugar un papel crucial en la formación de la motivación, creando disparidades entre los resultados de distintos estudios.

Por otra parte, respecto a los niveles de desempeño, los datos indicaron que el 97.5% de enfermeros exhiben un nivel alto, mientras que solo un reducido 1.3% muestra niveles medios a bajos. Esto, encuentra similitudes con el estudio de Pereyra (2023) en un establecimiento quirúrgico del Perú, donde un 70% del personal, evidenció un excelente desempeño en el cumplimiento de sus labores (23). De manera similar, Terrones (2022), informó que un número significativo del personal (72.5%) de un centro integral de Ecuador, reportó niveles óptimos de desempeño (20). Así también, el estudio de Dávila (2022), en un hospital de Chimbote, señaló que el 53.75% de los profesionales considera desempeñarse adecuadamente en sus funciones (25).

Lo anterior, puede dilucidarse a partir del modelo holístico del desempeño laboral. Enfoque, que destaca la influencia de factores como la capacidad de trabajo, las habilidades profesionales, la experiencia laboral y la intención de trabajo en el desempeño laboral (40). La alta proporción de enfermeros con niveles elevados de desempeño podría estar vinculada a la

presencia de capacidades fisiológicas, cognitivas y elementos motivacionales, respaldando así la consistencia de los resultados con la teoría.

En contraste, estudios que discrepan de los resultados anteriores incluyen el de Granados (2020), quien reportó que el 56.9% y 12.1% del personal sanitario de un hospital en Trujillo exhibió niveles regulares y bajos de desempeño (27). Asimismo, la investigación de Cabanillas y Ruiz (2021) en profesionales sanitarios de un centro en SJL en Lima identificó la prevalencia de niveles bajos (16.7%) y moderados (63.3%) en cuanto al desempeño laboral (26).

Estas divergencias pueden ser interpretadas en función de la capacidad laboral, según el modelo teórico (38). La falta de habilidades, conocimientos y competencias suficientes, mencionada como un componente crítico, podría contribuir a los niveles regulares y bajos de desempeño reportados en los estudios divergentes (40). Además, la influencia de factores como la intención de trabajo y el ambiente laboral podría variar entre contextos organizacionales, impactando los niveles de desempeño observados.

Con relación al objetivo general, los hallazgos revelaron que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los profesionales del área de emergencias del hospital implicado ($p= 0.000$ y $\rho = 0.427$). Estos resultados coinciden con los de Hussain et al. (2023), en enfermeras de un hospital de Malasia, encontrando que las citadas variables guardan una positiva y moderada relación ($p= 0.000$ y $\rho = 0.590$) (18). También se cita a Terrones (2022), cuyos análisis en una muestra de profesionales de salud ecuatorianos, confirmaron que el desempeño laboral se asocia directamente con la motivación ($p= 0.001$ y $\rho = 0.747$) (20). Reforzando lo anterior, se considera el estudio de Granados (2020), en el que se evidenció que la motivación presenta una fuerte correlación con el desempeño laboral ($p= 0.000$ y $\rho = 0.905$), en trabajadores de un hospital de Trujillo (27).

Desde la perspectiva teórica, la motivación se enmarca como un conjunto de procesos psicológicos que determinan la dirección, intensidad y persistencia de las acciones laborales. Esta influencia está determinada por factores internos y externos, siendo esencial para impulsar a los individuos a esforzarse más y alcanzar resultados superiores en su trabajo (30). En el contexto de recursos humanos, la gestión efectiva de la motivación busca fomentar la satisfacción entre los empleados, reduciendo los niveles de insatisfacción y promoviendo un entorno laboral positivo (31).

El modelo teórico de motivación extrínseca e intrínseca proporciona un marco conceptual para entender la influencia de la motivación en el desempeño laboral (33). La primera, derivada de fuentes internas, impulsa a los individuos a participar en tareas sin depender de incentivos externos, lo que se relaciona directamente con el interés personal en las actividades laborales. Asimismo, la motivación extrínseca, influenciada por recompensas externas, también se vincula con el desempeño laboral efectivo. El impulso de actividad que surge desde el exterior puede operar como un elemento motivador para alcanzar objetivos corporativos y mejorar la excelencia y eficiencia laboral (33). La relación positiva hallada en el estudio se alinea con este principio teórico.

Por otro lado, los elementos subyacentes dentro de la motivación (ambiente laboral, capacitación, incentivos, relaciones interpersonales y salario/beneficios) (32) ofrecen un marco comprensivo para entender cómo estas áreas pueden influir en la motivación y, por ende, en el desempeño. En síntesis, la motivación se posiciona como un motor crucial para el desempeño laboral, y la evidencia empírica respalda y refuerza los argumentos teóricos existentes, consolidando la idea de que la motivación efectiva se traduce en un desempeño laboral más destacado.

En relación con el objetivo específico 1, los datos obtenidos confirman que la motivación está relacionada de manera significativa con la iniciativa laboral ($p= 0.003$ y $\rho = .327$) en el personal de enfermería implicado. Estos resultados son afines con estudios previos como el de Cabanillas y Ruiz (2021) realizado en el personal sanitario de un hospital de Lima, donde se identificó que la motivación se relaciona positivamente con la iniciativa laboral ($p= 0.000$ y $\rho = 0.306$) (26). Estos resultados muestran similitud, ya que ambos tienen un grado de relación bajo, esto puede deberse a otros factores, como el entorno laboral, la carga de trabajo, entre otros aspectos que influyen en la iniciativa laboral del personal de enfermería (1). Además, la motivación es un constructo complejo que puede estar influenciado por múltiples variables, lo que puede contribuir a una correlación más débil de lo esperado con la iniciativa laboral (14)

Por otro lado, la motivación en el entorno laboral puede estar influenciada por múltiples variables, como el entorno laboral, la carga de trabajo, el apoyo del equipo, la percepción de oportunidades profesionales, el reconocimiento, la remuneración, la seguridad laboral, el equilibrio entre vida laboral y personal, la satisfacción con el trabajo, las relaciones interpersonales, el sentido de logro, la autonomía en el trabajo, y la capacitación y desarrollo profesional. Estos factores pueden interactuar de manera compleja y variar entre individuos, lo que contribuye a la complejidad del constructo de motivación. Por lo tanto, al interpretar la relación entre la motivación y la iniciativa laboral en el personal de enfermería, es importante considerar estas múltiples variables que pueden influir en la motivación y en la conducta laboral.

La relación hallada se explica por la influencia directa de la motivación en la actitud proactiva de los individuos hacia sus deberes y responsabilidades laborales (30). La motivación, al actuar como un catalizador interno, no solo impulsa a los empleados a esforzarse más, sino que también estimula su disposición a asumir nuevas tareas y desafíos de manera voluntaria (29). Este impulso adicional para superar las expectativas laborales y asumir responsabilidades

adicionales se manifiesta como iniciativa laboral (32). Un empleado motivado, satisfecho con su trabajo, tiende a mostrar una mayor disposición para asumir responsabilidades adicionales, contribuyendo así a la iniciativa laboral (33).

Con respecto al objetivo específico 2, los hallazgos confirman que la motivación se encuentra significativa y positivamente relacionada con el trabajo en equipo ($p= 0.000$ y $\rho = 0.427$). Datos que concuerdan con la investigación de Cabanillas y Ruiz (2021), en trabajadores de un hospital de Lima, a partir de los cuales se determinó que existe una directa correlación entre el trabajo en equipo y la motivación ($p= 0.000$ y $\rho = 0.636$) (26).

La intrincada relación respalda la idea de que un equipo motivado tiende a desempeñarse mejor. A nivel teórico la motivación se erige como el motor interno que impulsa a los empleados a esforzarse más y lograr resultados superiores (29). Este impulso no solo se traduce en logros individuales, sino que influye directamente en la dinámica grupal. La colaboración efectiva, esencial en el trabajo en equipo, encuentra en la motivación un catalizador para la consecución de metas colectivas. Cuando los miembros de un equipo encuentran motivación intrínseca y extrínseca, se fortalece la cohesión y la disposición para colaborar eficazmente (32).

En este contexto, el desempeño laboral, evaluado por el logro de metas y estándares, se nutre directamente de la motivación que impulsa tanto el esfuerzo individual como la sinergia grupal. La comprensión profunda de estos elementos no solo es relevante a nivel individual, sino que revela la esencia misma de equipos altamente efectivos, donde la motivación se convierte en un factor unificador que potencia el rendimiento colectivo.

Finalmente, en cuanto al objetivo específico 3, los valores estadísticos obtenidos ($p= 0.000$ y $\rho = 0.327$), sugieren que la motivación guarda una significativa y directa relación con la cooperación de los colaboradores. Este resultado, es semejante a los resultados de Cabanillas y Ruiz (2021), quienes documentaron que la dimensión de cooperación entre colaboradores se

correlaciona positivamente con la motivación en profesionales hospitalarios de Lima ($p= 0.001$ y $\rho = 0.664$) (26). Estos resultados son contrastables, ya que, este análisis muestra que puede existir influencia de múltiples factores en el entorno laboral, donde la motivación, aunque es un factor importante, puede verse afectado por otros aspectos, como la dinámica del equipo de trabajo, la comunicación interna y demás. Asimismo, la cooperación entre colaboradores puede estar influenciada por la estructura organizativa, las políticas de recursos humanos, el liderazgo, y la asignación de tareas. Estos elementos pueden interactuar de manera compleja y afectar la relación entre la motivación y la cooperación de los colaboradores (18,19).

En base a lo hallado, se asume que la motivación laboral, al ser un fenómeno intrincado y multifacético, actúa como el impulsor fundamental que incita a los empleados a acciones laborales más allá de sus obligaciones habituales (28). Este impulso interno, no solo mejora el rendimiento individual, sino fomenta la cooperación entre colegas. La motivación, al ser una amalgama de factores internos y externos, impulsa a los empleados a esforzarse más y a alcanzar resultados superiores (29). La cooperación, en este contexto, se presenta como un producto natural de equipos motivados, donde el impulso individual se traduce en un esfuerzo colectivo para lograr metas compartidas.

Desde una perspectiva más amplia, el fundamento teórico destaca la influencia de la motivación en el desempeño de los empleados (33). La motivación intrínseca, impulsada desde dentro del individuo, se vincula directamente con la cooperación, ya que refleja el deseo genuino de participar en tareas y actividades, independientemente de las recompensas externas. Por otro lado, la motivación extrínseca, ligada a incentivos externos, se convierte en un mecanismo que puede fortalecer la cooperación al ofrecer recompensas tangibles. En este sentido, se infiere que un ambiente laboral positivo y relaciones interpersonales sólidas pueden ser catalizadores significativos para la cooperación efectiva.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Los resultados respaldan la existencia de una relación positiva y moderada entre la motivación y el desempeño laboral en los enfermeros del hospital analizado ($p=0.000$, $\rho=0.427$). Lo cual sugiere que la gestión efectiva de la motivación busca promover un entorno laboral positivo y mejorar la satisfacción de los empleados, respaldando así la relación evidenciada.
2. Los datos indican una relación baja pero significativa entre la motivación y la iniciativa laboral en los enfermeros del hospital analizado ($p=0.003$, $\rho=0.327$). Lo cual sugiere que el impulso adicional para superar las expectativas laborales se traduce en una mayor iniciativa laboral, fortaleciendo la relación hallada.
3. Se confirma una moderada y significativa relación entre la motivación y el trabajo en equipo en los enfermeros del hospital analizado ($p=0.000$, $\rho=0.427$). Por lo tanto, la motivación, como motor interno, no solo impulsa el esfuerzo individual, sino que también contribuye a la colaboración efectiva.
4. Los resultados señalan una baja pero significativa relación entre la motivación y la cooperación de los colaboradores en los enfermeros del hospital analizado ($p=0.000$, $\rho=0.327$). En este sentido, la motivación emerge como un factor unificador que potencia tanto el rendimiento individual como colectivo.

5.2 Recomendaciones

Primera: Al director del Hospital, reforzar los programas de reconocimiento y recompensas que fortalecen la motivación intrínseca del personal de enfermería. Esto permitirá mantener y potenciar los altos niveles de satisfacción laboral ya existentes, contribuyendo a consolidar la identificación del personal con los objetivos institucionales y asegurando un ambiente laboral positivo y estimulante.

Segunda: Al departamento de RR. HH, fortalecer y mantener los programas de capacitación y desarrollo profesional continuo para el personal, centrándose en áreas que fortalezcan las habilidades y competencias ya destacadas en niveles altos y medios de desempeño. El enfoque debe estar en consolidar y potenciar las capacidades existentes del personal, contribuyendo así a mantener los niveles óptimos de desempeño laboral a largo plazo.

Tercera: A los supervisores y jefes de área, consolidar las estrategias de gestión del clima laboral para promover un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo. Reforzar estas acciones permitirá fortalecer el trabajo en equipo y mejorar la cooperación entre el personal, aspectos cruciales para mantener y sostener los altos niveles de desempeño individual y grupal identificados previamente.

Cuarta: Al equipo profesional de enfermería, continuar fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, promoviendo la comunicación abierta y construyendo relaciones sólidas entre el personal. Esto contribuirá a mejorar la cooperación y el trabajo en equipo, lo cual está directamente relacionado con la motivación y el alto desempeño laboral que ya se ha observado en la población estudiada.

Quinta: A la comunidad académica e investigadora, realizar estudios adicionales que evalúen la influencia de variables específicas, como el liderazgo y las condiciones laborales, en la motivación y desempeño del personal de enfermería, contribuyendo así al desarrollo de

estrategias más precisas y personalizadas para la mejora continua de la motivación y el desempeño en entornos hospitalarios.

REFERENCIAS

1. Nasurdin A, Tan C, Khan S. Organizational-Based Resources as Determinants of Nurses' Job Performance in Malaysia: The Mediating Role of Motivation. *Jurnal Pengurusan*. 2022;64:149–61.
2. Alarcón N, Ganga-Contreras F, Pedraja L, Monteverde A. Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave*. 2020; 5(2). Available from: <http://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
3. Robbins S, Judge T. *Organizational Behavior*. 18th Ed. H. UK: Pearson Education Limited; 2020.
4. Khan M, Rahman M, Hossain Z. Satisfaction and Motivation of Nursing Professional: A Study on Rangpur Medical College Hospital. *Archives of Business Research*. 2022;10(2):103–9.
5. Gebregziabher D, Berhanie E, Berihu H, Belstie A, Teklay G. The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nurs*. 2020;19(79):1–8.
6. Gunawan N, Hariyati T, Gayatri D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enferm Clin [Internet]*. 2020;29:515–20. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>
7. Salahat M, Al-Hamdan Z. Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon [Internet]*. 2022;8(7):e09838. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09838>
8. Aikins M, Amon S, Agyemang S, Akweongo P, Wyss K. Intrinsic and extrinsic motivational factors of frontline health workers in Ghana. *F1000Res*. 2023;12:396.

9. Kitsios F, Kamariotou M. Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon* [Internet]. 2021;7(4):e06857. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
10. Vega M, Castillo R. Factors that influence that work performance of health. *Lauinvestiga* [Internet]. 2020;7(2):16. Available from: <https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
11. Venegas B, Rodríguez MS, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*. 2022;3(3):2–15.
12. Lumbreras-Guzmán M, Hernández-Vicente I, Méndez-Hernández P, Dosamantes-Carrasco L, Cervantes-Rodríguez M, García-Elizalde A, et al. Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales publicos de Mexico: Una vision desde la gestion directiva. *Salud Publica Mex*. 2020;62(1):87–95.
13. Guzmán-Narciso G, Sánchez-García W, Placencia-Medina M, Silva-Valencia J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*. 2020;6(12):87–103.
14. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del personal de enfermeria en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Peru. *Rev Ciencia y Cuidado*. 2020;20(1):123–32.
15. Ministerio de Salud. Análisis de Situación de Salud del Perú, 2019 [Internet]. 2020. Available from: https://www.dge.gob.pe/portal/docs/asis/Asis_peru19.pdf
16. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Cifras de enfermeros en el Perú [Internet]. 2020. Available from: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1745/libro.pdf

17. Colegio de Enfermeros del Perú. Diagnóstico de Enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género [Internet]. 2021. 1–362 p. Available from: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
18. Hussain A, Abdullah S, Zhao J. Correlation between job satisfaction and motivation, commitment, and performance and among nurses in Hospital Sultanah Bahiyah, Kedah. *Journal of Health and Translational Medicine*. 2023;26(2):439–45.
19. Bayser E. Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2022;2(12):1–10.
20. Terrones S. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo] [Internet]. 2022. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78291>
21. Cabrera P. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS. *La Referencia* [Internet]. 2021; Available from: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_867ac815cd12f09a3a50f6da723d1c52
22. Hartono B, Hidayati A, Kurniati T, Basir N. The effect of head's leadership and nurses' job motivation on nursing performance in the Hospital Inpatient Room. *Revista Indonesia de Administración de Salud*. 2020;8(2):175–87.
23. Pereyra M. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima 2022. [Tesis de Maestría. Universidad Ricardo Palma] [Internet]. 2023. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6249>

24. Vela S, Vargas F. Plan motivacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2023;7(2):3994–4005.
25. Davila M. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid19 en un hospital de Chimbote, 2022. [Tesis de Maestría. Unviersidad Católica Los Ángeles Chimbote] [Internet]. 2022. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13032/28068>
26. Cabanillas M. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020. [Tesis de Maestría. Universidad Nacional del Callao] [Internet]. 2021. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/6615>
27. Granados M. Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud “Víctor Soles García” de Virú, 2020. [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo] [Internet]. 2020. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47589>
28. Vo T, Tuliao K, Chen C. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*. 2022;12(49):1–19.
29. Nethi S. A literature review on Employee motivation. *Journal of Engineering Sciences* [Internet]. 2020;11(6):1247–55. Available from: <https://jespublication.com/upload/2020-1106182.pdf>
30. Navarro J, Rueff-Lopes R, Laurenceau J. Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and MediumTerm: You Will Likely Need More Measurement Points than You Think! *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2022;38(1):1–17.

31. Pârjoleanu R. Work Motivation Efficiency in the Workplace. *Postmodern Openings*. 2020;11(4):293–309.
32. Carvalho A, Riana G, Soares A. Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. *International research journal of management, IT and social sciences*. 2020;7(5):13–23.
33. Fogaça N, Barbosa M, Campos M, Pereira L, Coelho F. Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*. 2011;24(3):55–76.
34. López-Cabarcos Á, Vázquez-Rodríguez P, Quiñoá-Piñeiro L. An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *J Bus Res*. 2022;140:361–9.
35. Araos F. Navegando en aguas abiertas : tensiones y agentes en la conservación marina en la Patagonia chilena *. *Revista De Estudios Sociales*. 2020;1(64):27–41.
36. Bashir A, Amir A, Jawaad M, Hasan T. Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business and Management* [Internet]. 2020;7(1):1–16. Available from: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
37. Dalal R, Alaybek B, Lievens F. Within-Person Job Performance Variability over Short Timeframes: Theory, Empirical Research, and Practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2020;7:421–49.
38. Taufan R, Yuswita E, Haryati N. Employee performance to support work productivity: A Pls approach in agro-input suppliers company. *IOP Conf Ser Earth Environ Sci*. 2021;803(1):1–19.

39. Inayat W, Jahanzeb K. A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Educ Res Int.* 2021;(1–9).
40. Yating W, Yang Y. Job Performance Modeling: A Holistic Theoretical Analysis. *Management Science and Engineering* [Internet]. 2017;11(4):20–9. Available from: www.cscanada.netwww.cscanada.org
41. Amaro M. Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2004;20(3):10–5. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192004000300009&lng=es
42. Torres R. Aplicación de La Teoría de Florence Nightingale en los servicios de salud en Cuba. *Multimed* [Internet]. 2021;5(25):1–9. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/multimed/mul-2021/mul215n.pdf>
43. Peres M, Aperibense P, Dios-Aguado M, Gómez-Cantarino S, Queirós P. The Florence Nightingale’s nursing theoretical model: a transmission of knowledge. *Rev Gaucha Enferm.* 2021;42(Special Issue):1–7.
44. Vásquez A, Guanuchi M, Cahuana R, Vera R, Holgado J. Métodos de investigación científica. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.; 2023.
45. Arias J, Mohamed H, Martel C, Huayta F, Rómulo R. Metodología de la Investigación - Guía para el Proyecto de Tesis. 2023.
46. Medina M, Rojas R, Bustamante W, Loaiza R, Martel C, Castillo R. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.; 2023.

47. Arias J, Holgado J, Tafur T, Vasquez M. Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.; 2022.
48. Porras A. Tipos de muestreo. Centro de Investigación en Geografía y Geomática [Internet]. 2017;14. Available from: [https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos de Muestreo - Diplomado en Análisis de Información Geoespacial.pdf](https://centrogeo.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1012/163/1/19-Tipos%20de%20Muestreo%20-%20Diplomado%20en%20Análisis%20de%20Información%20Geoespacial.pdf)
49. García T. El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación. Unidad didáctica [Internet]. 2020;1–19. Available from: http://www.etpcba.com.ar/documentos/sitios/evaluacion_intitucional/8_el_cuestionario.pdf
50. Arias G. La motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Atancio de Pedregal, Lima, 2018. [Tesis de Maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega] [Internet]. 2019. Available from: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3825>
51. Ventura J, Arancibia M, Madrid E. La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición. Rev Med Chil [Internet]. 2017;145(7):955–6. Available from: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872017000700955&script=sci_arttext
52. Ponce F, Cervantes D, Robles J. ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach? Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2021;5(3):2438–62.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en enfermeros del Hospital Nacional Policía Nacional Perú Luis Nicasio Sáenz, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre motivación y la dimensión iniciativa laboral del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023? ¿Qué relación existe entre motivación y la dimensión trabajo en equipo en</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre motivación y la dimensión iniciativa laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre motivación y la dimensión iniciativa laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente laboral - Capacitaciones - Incentivos - Relaciones interpersonales - Salario y/o beneficios económicos del trabajo 	<p>Método de investigación: Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Diseño de investigación:</p>

<p>enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre motivación y la dimensión cooperación de los colaboradores en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023?</p>	<p>Establecer la relación entre motivación y la dimensión trabajo en equipo en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre motivación y la dimensión cooperación de los colaboradores en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre motivación y la dimensión trabajo en equipo en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre motivación y la dimensión cooperación de los colaboradores en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa laboral - Trabajo en equipo - Cooperación de los colaboradores 	<p>no experimental y de corte transversal</p> <p>Población: 80 enfermeros (as)</p> <p>Instrumentos de medición:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de motivación - Cuestionario de desempeño laboral
--	--	--	---	---

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

Instrucciones:

El presente cuestionarios ha sido realizado con el propósito de recopilar información para el desarrollo de la investigación “Motivación y desempeño laboral en enfermeros de un hospital Lima, 2023”, por lo que se le afirma que sus respuestas se conservarán confidenciales, además serán utilizadas para datos estadísticos. Escala con rango de valores con las que podrás dar tus respuestas.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N	Ítems	1	2	3	4	5
1	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo					
2	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo					
3	Cuento con los recursos suficientes (materiales, equipos, etc.) para desarrollar mi trabajo					
4	He recibido capacitaciones en el último año, en los nuevos procesos de la institución					
5	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional					
6	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
7	Con la formación que recibo cumplo metas					
8	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien					
9	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial					

10	La pensión que percibe en este trabajo me da seguridad en el futuro					
11	Me siento parte de un equipo de trabajo					
12	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas					
13	Entre el personal existe una comunicación fluida					
14	Cómo considera la relación entre Ud. Y su jefe inmediato					
15	Cómo considera la relación entre Ud. Y sus compañeros de trabajo					
16	Estoy satisfecho con mi sueldo					
17	El pago de viáticos es equitativo					
18	La remuneración que percibo responde al trabajo realizado					
19	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución					
20	Se da pago de horas extras					

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

El presente cuestionarios ha sido realizado con el propósito de recopilar información para el desarrollo de la investigación “Motivación y desempeño laboral en enfermeros de un hospital Lima, 2023”, por lo que se le afirma que sus respuestas se conservarán confidenciales, además serán utilizadas para datos estadísticos. Escala con rango de valores con las que podrás dar tus respuestas.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N	Ítems	1	2	3	4	5
1	Tiene usted iniciativa de crecimiento laboral en la organización					
2	Tiene iniciativa propia laboral en ausencia de los jefes					
3	Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada					
4	Tiene iniciativas de realizar el trabajo fuera del horario establecido.					
5	Tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal					
6	Tiene iniciativa en participar en entrenamiento para el desarrollo del trabajo					
7	Se fomenta el trabajo en equipo con compañeros de trabajo					
8	Se apoya a jefes en la solución de problemas.					
9	Se apoya a jefes en la toma de decisiones de la organización					
10	Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo					

11	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.					
12	Hay buena comunicación con sus compañeros de trabajo					
13	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo.					
14	Ayuda usted a compañeros de trabajo al logro de resultados en la organización.					

Anexo 3: Validez del instrumento

Tabla 1

Validez de Contenido del cuestionario para medir la motivación

Ítems	PERTINENCIA					RELEVANCIA					CLARIDAD					V de Aiken total			
	J1	J2	J3	J4	J5	S	J1	J2	J3	J4	J5	S	J1	J2	J3		J4	J5	S
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R =Relevancia, C = Claridad

En la tabla 1, se observa la puntuación otorgada por los jueces para la validación de contenido del cuestionario de motivación, el mayor número de ítems que conforman el instrumento fueron aceptados según su claridad, pertinencia y relevancia, mostrando un valor de 1.00.

Tabla 2*Validez de Contenido del cuestionario para medir el desempeño laboral*

Ítems	PERTINENCIA						RELEVANCIA						CLARIDAD					V de Aiken total	
	J1	J2	J3	J4	J5	S	J1	J2	J3	J4	J5	S	J1	J2	J3	J4	J5		S
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	1.00
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1.00

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R =Relevancia, C = Claridad

En la tabla 2, se observa la puntuación otorgada por los jueces para la validación de contenido del cuestionario de desempeño laboral, el mayor número de ítems que conforman el instrumento fueron aceptados según su claridad, pertinencia y relevancia, mostrando un valor de 1.00.

Juez experto 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor: Nancy Roxana Reyes Aguirre

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados en Enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Enfermeros de un Hospital en Lima, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de ~~XXX~~ *EVOLUCIÓN DE LAS MOTIVACIONES DEL EMPLEADO DE SAWD.*

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Lic. Rivera Villodas Vanessa

D.N.I: 43627641

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Motivación laboral								
DIMENSIÓN 1: Ambiente laboral								
1	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Cuento con los recursos suficientes para desarrollar mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: Capacitaciones								
4	Ha recibido capacitaciones en el último año en los nuevos procesos de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Con la formación que recibo cumpla metas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: Incentivos								
8	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La pensión que se percibe en este trabajo me da seguridad en el futuro			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales								

11	Me siento parte de un equipo de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	Entre el personal existe una comunicación fluida	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Cómo considera la relación entre usted y su jefe inmediato	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Cómo considera la relación entre usted y sus compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 5: Salario y/o beneficios económicos del trabajo								
16	Estoy satisfecho con mi sueldo			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	El pago de viáticos es equitativo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	La remuneración que percibo responde al trabajo realizado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	Se da pago de horas extras	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

VARIABLE 2: Desempeño laboral							
DIMENSIÓN 1: Iniciativa laboral		Si	No	Si	No	Si	No
1	Tiene usted iniciativa de crecimiento laboral en la organización	X					
2	Tiene iniciativa propia laboral en ausencia de los jefes			X			
3	Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada	X					
4	Tiene iniciativas de realizar el trabajo fuera del horario establecido.	X					
5	Tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal	X					
6	Tiene iniciativa en participar en entrenamiento para el desarrollo del trabajo	X					
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
7	Se fomenta el trabajo en equipo con compañeros de trabajo	X					
8	Se apoya a jefes en la solución de problemas.			X			
9	Se apoya a jefes en la toma de decisiones de la organización	X					
DIMENSIÓN 3: Cooperación de los colaboradores		Si	No	Si	No	Si	No
10	Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo	X					
11	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.	X					
12	Hay buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X					
13	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo.	X					
14	Ayuda usted a compañeros de trabajo al logro de resultados en la organización.	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene Suficiencia al Instrumento.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Reyes Aguirre Nancy Roxana

DNI: 44061203

Especialidad del validador: Maestro en Ciencias de la Educación con mención en gerencia de los Recursos Humanos

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

30 de Noviembre del 2023



Firma del Experto Informante

OS - 37603
 Nancy Roxana REYES Aguirre

Juez experto 2

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor: MIRIAN ROSA SOTO ESPICHAN

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados en Enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Enfermeros de un Hospital en Lima, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de GESTION DE RECURSOS Laboral Nella la Investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Lic. Rivera Villodas Vanessa
D.N.I: 43627641

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Motivación laboral								
DIMENSIÓN 1: Ambiente laboral								
1	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo	×						
2	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	×						
3	Cuento con los recursos suficientes para desarrollar mi trabajo	×						
DIMENSIÓN 2: Capacitaciones								
4	Ha recibido capacitaciones en el último año en los nuevos procesos de la institución	×						
5	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	×						
6	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	×						
7	Con la formación que recibo cumplo metas	×						
DIMENSIÓN 3: Incentivos								
8	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	×						
9	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial	×						
10	La pensión que se percibe en este trabajo me da seguridad en el futuro	×						
DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales								

11	Me siento parte de un equipo de trabajo			×				
12	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas	×						
13	Entre el personal existe una comunicación fluida	×						
14	Cómo considera la relación entre usted y su jefe inmediato	×						
15	Cómo considera la relación entre usted y sus compañeros de trabajo	×						
DIMENSIÓN 5: Salario y/o beneficios económicos del trabajo								
16	Estoy satisfecho con mi sueldo	×						
17	El pago de viáticos es equitativo	×						
18	La remuneración que percibo responde al trabajo realizado	×						
19	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución	×						
20	Se da pago de horas extras			×				

VARIABLE 2: Desempeño laboral							
DIMENSIÓN 1: Iniciativa laboral							
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene usted iniciativa de crecimiento laboral en la organización	X					
2	Tiene iniciativa propia laboral en ausencia de los jefes	X					
3	Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada	X					
4	Tiene iniciativas de realizar el trabajo fuera del horario establecido.	X					
5	Tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal			X			
6	Tiene iniciativa en participar en entrenamiento para el desarrollo del trabajo	X					
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se fomenta el trabajo en equipo con compañeros de trabajo	X					
8	Se apoya a jefes en la solución de problemas.	X					
9	Se apoya a jefes en la toma de decisiones de la organización	X					
DIMENSIÓN 3: Cooperación de los colaboradores							
	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo	X					
11	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.	X					
12	Hay buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X					
13	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo.	X					
14	Ayuda usted a compañeros de trabajo al logro de resultados en la organización.	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia del Instrumento :

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MIRIAM ROSA SOTO ESPICHAN

DNI: 06908766

Especialidad del validador: Mg. DIRECCION Y GESTION DE SERVICIOS DE 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

01 de Noviembre del 2023


 OS - 283146 O+
 Miriam R. SOTO ESPICHAN
 CORONEL SPNP
 CEP 20173 - REE 2003
 HN LNS, PNP

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor:

OLACHEA UIDAUARRE HENIC YU-NIANG

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados en Enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Enfermeros de un Hospital en Lima, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de GESTION LABORAL (PERSONAL SANIDAD PNP).

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Lic. Rivera Villodas Vanessa
D.N.I: 43627641

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Motivación laboral								
DIMENSIÓN 1: Ambiente laboral								
1	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo	X						
2	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo			X				
3	Cuento con los recursos suficientes para desarrollar mi trabajo							
DIMENSIÓN 2: Capacitaciones								
4	Ha recibido capacitaciones en el último año en los nuevos procesos de la institución	X						
5	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	X						
6	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	X						
7	Con la formación que recibo cumplo metas			X				
DIMENSIÓN 3: Incentivos								
8	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	X						
9	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial	X						
10	La pensión que se percibe en este trabajo me da seguridad en el futuro	X						
DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales								

11	Me siento parte de un equipo de trabajo	X						
12	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas	X						
13	Entre el personal existe una comunicación fluida	X						
14	Cómo considera la relación entre usted y su jefe inmediato	X						
15	Cómo considera la relación entre usted y sus compañeros de trabajo	X						
DIMENSIÓN 5: Salario y/o beneficios económicos del trabajo								
16	Estoy satisfecho con mi sueldo	X						
17	El pago de viáticos es equitativo	X						
18	La remuneración que percibo responde al trabajo realizado	X						
19	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución	X						
20	Se da pago de horas extras	X						

VARIABLE 2: Desempeño laboral							
DIMENSIÓN 1: Iniciativa laboral							
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tiene usted iniciativa de crecimiento laboral en la organización	X					
2	Tiene iniciativa propia laboral en ausencia de los jefes	X					
3	Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada			X			
4	Tiene iniciativas de realizar el trabajo fuera del horario establecido.	X					
5	Tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal	X					
6	Tiene iniciativa en participar en entrenamiento para el desarrollo del trabajo	X					
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo							
	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se fomenta el trabajo en equipo con compañeros de trabajo	X					
8	Se apoya a jefes en la solución de problemas.	X					
9	Se apoya a jefes en la toma de decisiones de la organización	X					
DIMENSIÓN 3: Cooperación de los colaboradores							
	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo	X					
11	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.	X					
12	Hay buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X					
13	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo.			X			
14	Ayuda usted a compañeros de trabajo al logro de resultados en la organización.	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. Dr/ Mg: OLAECHEA VIDAURRE HENIC YU-ANIANG


DNI: 07537793

Especialidad del validador: Magister en Ciencias de Salud con mención en dirección y gestión de los servicios de salud, en las especialidad de enfermería

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

01 de noviembre del 2023



Firma del Experto Informante

GS - 70044575
Henic Y. OLAECHEA VIDAURRE
CRNL - SPNP
MÉDICO QUIMIOTERAPISTA HII, PhD, LIT.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor: SILVIA ANGELICA MALDONADO ALVAREZ

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados en Enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Enfermeros de un Hospital en Lima, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES SAHEL.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Lic. Rivera Villodas Vanessa
D.N.I: 43627641

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Motivación laboral								
DIMENSIÓN 1: Ambiente laboral								
1	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo	X						
2	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	X						
3	Cuento con los recursos suficientes para desarrollar mi trabajo	X						
DIMENSIÓN 2: Capacitaciones								
4	Ha recibido capacitaciones en el último año en los nuevos procesos de la institución	X						
5	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	X						
6	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo	X						
7	Con la formación que recibo cumpla metas	X						
DIMENSIÓN 3: Incentivos								
8	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	X						
9	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial	X						
10	La pensión que se percibe en este trabajo me da seguridad en el futuro	X						
DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales								

11	Me siento parte de un equipo de trabajo	X						
12	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas	X						
13	Entre el personal existe una comunicación fluida	X						
14	Cómo considera la relación entre usted y su jefe inmediato	X						
15	Cómo considera la relación entre usted y sus compañeros de trabajo	X						
DIMENSIÓN 5: Salario y/o beneficios económicos del trabajo								
16	Estoy satisfecho con mi sueldo	X						
17	El pago de viáticos es equitativo	X						
18	La remuneración que percibo responde al trabajo realizado	X						
19	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución	X						
20	Se da pago de horas extras	X						

VARIABLE 2: Desempeño laboral							
DIMENSIÓN 1: Iniciativa laboral		Si	No	Si	No	Si	No
1	Tiene usted iniciativa de crecimiento laboral en la organización	X					
2	Tiene iniciativa propia laboral en ausencia de los jefes	X					
3	Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada	X					
4	Tiene iniciativas de realizar el trabajo fuera del horario establecido.			X			
5	Tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal	X					
6	Tiene iniciativa en participar en entrenamiento para el desarrollo del trabajo	X					
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
7	Se fomenta el trabajo en equipo con compañeros de trabajo	X					
8	Se apoya a jefes en la solución de problemas.	X					
9	Se apoya a jefes en la toma de decisiones de la organización	X					
DIMENSIÓN 3: Cooperación de los colaboradores		Si	No	Si	No	Si	No
10	Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo	X					
11	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.	X					
12	Hay buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X					
13	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo.	X					
14	Ayuda usted a compañeros de trabajo al logro de resultados en la organización.	X					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia en evidencia preparación Satisfactoria.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SILVIA ANGELICA MALDONADO ALVAREZ

DNI: 06423297

Especialidad del validador: MAESTRO EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE 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

01 de Noviembre del 2023



Firma del Experto Informante

OS - 262660
Silvia A. MALDONADO ALVAREZ
CORONEL S PNP

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mgtr/Doctor: APONTE ASCAZIBAR EVELYN DEL PILAR

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados en Enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Motivación y Desempeño Laboral en Enfermeros de un Hospital en Lima, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de EVALUACION DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE SAUO (PWP)

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Lic. Rivera Villodas Vanessa

D.N.I: 43627641

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Motivación laboral							
	DIMENSIÓN 1: Ambiente laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estoy satisfecho con mi horario de trabajo	X						
2	No existen riesgos físicos ni psicológicos en mi puesto de trabajo	X						
3	Cuento con los recursos suficientes para desarrollar mi trabajo	X						
	DIMENSIÓN 2: Capacitaciones	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Ha recibido capacitaciones en el último año en los nuevos procesos de la institución	X						
5	Mi trabajo me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	X						
6	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo			X				
7	Con la formación que recibo cumpla metas	X						
	DIMENSIÓN 3: Incentivos	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se obtienen recompensas cuando se trabaja bien	X						
9	Los ascensos en su institución se hacen en forma justa e imparcial	X						
10	La pensión que se percibe en este trabajo me da seguridad en el futuro	X						
	DIMENSIÓN 4: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	

11	Me siento parte de un equipo de trabajo	X						
12	Entre los compañeros hay apoyo y ayuda para cumplimiento de las tareas			X				
13	Entre el personal existe una comunicación fluida	X						
14	Cómo considera la relación entre usted y su jefe inmediato	X						
15	Cómo considera la relación entre usted y sus compañeros de trabajo	X						
	DIMENSIÓN 5: Salario y/o beneficios económicos del trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Estoy satisfecho con mi sueldo	X						
17	El pago de viáticos es equitativo	X						
18	La remuneración que percibo responde al trabajo realizado	X						
19	Existe justicia en el pago de remuneraciones para todos los trabajadores de la institución	X						
20	Se da pago de horas extras	X						

VARIABLE 2: Desempeño laboral						
DIMENSIÓN 1: Iniciativa laboral						
	Si	No	Si	No	Si	No
1	Tiene usted iniciativa de crecimiento laboral en la organización	X				
2	Tiene iniciativa propia laboral en ausencia de los jefes	X				
3	Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en el área asignada	X				
4	Tiene iniciativas de realizar el trabajo fuera del horario establecido.	X				
5	Tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal	X				
6	Tiene iniciativa en participar en entrenamiento para el desarrollo del trabajo			X		
DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo						
	Si	No	Si	No	Si	No
7	Se fomenta el trabajo en equipo con compañeros de trabajo	X				
8	Se apoya a jefes en la solución de problemas.	X				
9	Se apoya a jefes en la toma de decisiones de la organización	X				
DIMENSIÓN 3: Cooperación de los colaboradores						
	Si	No	Si	No	Si	No
10	Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo	X				
11	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.	X				
12	Hay buena comunicación con sus compañeros de trabajo	X				
13	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo.	X				
14	Ayuda usted a compañeros de trabajo al logro de resultados en la organización.	X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *La Presente Tesis de Investigación tiene coherencia con la*
ción y el desempeño laboral del personal de Enfermeras del Hospital Nacional LUIS PARRA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *APARTE ASCAZIBAR* *et y n° del Ptlar*

DNI: *25725211*

Especialidad del validador: *MAG EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN*
DE SERVICIOS DE SALUD.
LICENCIADA ENFERMERA.

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

01 de Noviembre del 2023

[Firma]
 OS 70044786
Firma del Experto Informante
 CURMUREL S PNP
 JEFE UNIDAD DE DOCENCIA Y CAPACITACION
 IAN PNP LMS

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Tabla 4

Confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de motivación

Estadístico de fiabilidad		
Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación	0.900	20

n= 30

Tabla 5

Confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de desempeño laboral

Estadístico de fiabilidad		
Cuestionario	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desempeño laboral	0.951	14

n= 30

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética

Resolución del CEI de la UNW



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 06 de noviembre de 2023

Investigador(a)
Vanessa Rivera Villodas
Exp. N°: 1152-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Motivación y Desempeño laboral en Enfermeros de un Hospital de Lima, 2023**” Versión 01 con fecha 30/10/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 30/10/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Vanessa Rivera Villodas y a los investigadores colaboradores (no aplica)


La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI- UPNW



Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN GRUPO DE ESTUDIO

Título de investigación : Motivación y desempeño Laboral en enfermeros de un hospital en Lima, 2023
Investigadores : Rivera Villodas, Vanessa
Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Motivación y desempeño Laboral en enfermeros de un hospital en Lima, 2023”. de fecha __/__/__ y versión.0__. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: Se le invita a participar de un estudio de investigación titulado “Motivación y desempeño Laboral en enfermeros de un hospital en Lima, 2023”, desarrollado por Rivera Villodas, Vanessa; estudiante de posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener. El propósito de este estudio es determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en enfermeros del servicio de emergencia del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz”, 2023.

Procedimientos del estudio: Si Usted decide participar en este estudio se le realizará los siguientes procesos:

- Se le proporcionará información detallada sobre el consentimiento informado. Esto incluirá una explicación clara del objetivo del estudio, así como otros aspectos relevantes relacionados con el mismo.
- Después de aceptar el consentimiento, se le explicarán las instrucciones sobre cómo proceder con el llenado de los cuestionarios. Esto incluirá una guía paso a paso sobre cómo responder de manera adecuada a cada una de las preguntas.
- Seguidamente, se le solicitará responder a cada una de las preguntas de los cuestionarios, los cuales evalúan las variables de estudio. Su participación en este proceso es fundamental para la recopilación de datos precisa y valiosa.

La duración estimada para responder ambos cuestionarios es de 15 a 20 minutos. Se agradece su disposición para dedicar este tiempo al estudio. Toda la información recopilada se mantendrá en estricta confidencialidad y anonimato. Respetamos sus derechos como participante y se garantiza que la información proporcionada será utilizada únicamente con fines de investigación.

Riesgos: Este estudio de investigación no implica riesgos significativos para los participantes. La recopilación de datos se llevará a cabo de manera virtual, a través de encuestas electrónicas, y no se prevén impactos adversos en la salud o la privacidad de los participantes. La información recopilada será tratada con la máxima confidencialidad, y se implementarán medidas de seguridad para garantizar la protección de los datos.

Beneficios: Aunque este estudio no conlleva beneficios directos para los participantes, su contribución será fundamental para avanzar en la comprensión de la motivación y el desempeño laboral en el contexto de los enfermeros de este hospital. Los resultados proporcionarán información valiosa que podría beneficiar a la institución en términos de recomendaciones para mejorar las posibles deficiencias o dificultades que podrían identificarse durante la evaluación sobre la motivación y el desempeño laboral. Además, los hallazgos serán publicados en el repositorio de la universidad, brindando a la comunidad académica acceso a nuevos conocimientos y perspectivas en este campo.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: Se guardará la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: Su participación es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo.

Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Rivera Villodas Vanessa al número +51 997 914 558, o también puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, Presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

(Firma)
Nombre **participante:**
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

(Firma)
Nombre **investigador:**
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

(Firma)
Nombre testigo o representante legal:
DNI:
Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ
DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICIAL
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
ÁREA DE GESTIÓN DE LA ESPECIALIZACIÓN DE PROFESIONALES PARA LA SALUD POLICIAL


REF.: Expediente Administrativo con HT SIGE MIN N°20231793652 de 05NOV2023, relacionado a la solicitud de la **Capitán SPNP Vanessa RIVERA VILLODAS**, para realizar proyecto de investigación en el Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz".

DECRETO N° 308 - 2023 - DIRSAPOL/OFAD-AREGEPSP.EI

Visto el expediente administrativo de la referencia, relacionado a la solicitud presentada por la Capitán SPNP Vanessa RIVERA VILLODAS, quien peticiona Autorización para desarrollar Proyecto de Investigación en el Departamento de Emergencia HN PNP "LNS", para optar el grado académico de Magíster en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados en Enfermería; PASE al señor **General S PNP Moisés Salvador ROJAS ARCOS, Director del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz"**, con la finalidad de comunicarle que esta Dirección **AUTORIZA** a la **Capitán SPNP Vanessa RIVERA VILLODAS**, realizar sin costo para el Estado, el proyecto de investigación titulado **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DE UN HOSPITAL EN LIMA 2023"**, con fines académicos a través de la Universidad Privada Norbert Wiener, y se sirva disponer a quien corresponda, se brinden las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación; asimismo que la Unidad de Docencia y Capacitación - HN PNP "LNS", dispondrá la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado, debiendo comunicar a la Oficial en mención, que deberá presentar una copia del estudio realizado al término de su investigación.

Miraflores, 22 DIC 23

NECC/SEBY
msp


OS - 292453
Nagy Esaú CABRERA CONTRERAS
GENERAL SPNP
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

Anexo 8: Informe del asesor de Turnitin

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.ucv.edu.pe Internet	4%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
3	hdl.handle.net Internet	1%
4	uwiener on 2024-01-10 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	<1%
6	Universidad Wiener on 2023-12-15 Submitted works	<1%
7	Universidad Wiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%