



**Universidad  
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

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

**Tesis**

Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del  
Hospital Nacional Cayetano Heredia– San Martín de Porres, 2023

**Para optar el grado de**

Maestro en Gestión de Salud

**Presentado por**

**Autor:** García Raza, Josue Angel

**Código ORCID:** 0000-0002-2000-1962

**Asesor:** Dr. Hermoza Moquillaza, Rocío Victoria

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

**Línea de investigación**

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

Yo, Josue Angel Garcia Raza Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia- San Martin de porres, 2023" Asesorado por el docente: Dr. Hermoza Moquillaza Rocío Victoria Con DNI 40441142 Con ORCID 0000-0001-7690-9227 tiene un índice de similitud de 20 veinte % con código oid:14912:345950319 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

Josue Angel Garcia Raza

DNI: ...73236507.....



.....  
Firma

Dr. Hermoza Moquillaza Rocío Victoria

DNI: ...40441142.....

Lima, 9 de abril de 2024

Tesis

Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional

Cayetano Heredia– San Martín de Porres, 2023

Línea de investigación

SALUD Y BIENESTAR

Asesor(a)

Dr. Hermoza Moquillaza Rocío Victoria

Código ORCID 0000-0001-7690-9227

## DEDICATORIA

Este presente estudio está dedicado a nuestro Abba, nuestro Dios, a su Espíritu Santo y su hijo Jesucristo, por estar presente en cada momento de mi vida.

A mi esposa Milagros y mis hijos Jireh y Ian por ayudarme a comprender el amor del Padre.

A mi amada madre Maria por su apoyo incondicional, su amor, su valentía y su esfuerzo que es un gran ejemplo hacia mi vida.

A cada uno de mis hermanos Ivon, Sue, Jest, Jesus, Angie y Meylin, por ser una pieza importa en mi vida.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los docentes que fueron participes en mi formación durante la maestría en  
Gestión en Salud.

Especialmente a mi asesor que con su aliento, paciencia y compromiso fue posible la  
culminación de esta investigación.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen (español)	ix
Abstract (inglés)	x
Introducción	xi
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	4
1.4.1. Teórica	4
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitación de la investigación	5
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6

<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general	19
2.3.2. Hipótesis específicas	19
<b>CAPITULO III: METODOLOGÍA</b>	20
3.1. Método de la investigación	20
3.2. Enfoque de la investigación	20
3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	21
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.6. Variables y operacionalización	22
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1. Técnica	24
3.7.2. Descripción de instrumentos	24
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad	27
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	28
3.9. Aspectos éticos	29
<b>CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS</b>	30
4.1. Resultados	30
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	30

4.1.2 Prueba de hipótesis	38
4.1.3 Discusión de resultados	43
<b>CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	46
5.1 Conclusiones	46
5.2 Recomendaciones	47
<b>REFERENCIAS</b>	48
<b>ANEXOS</b>	52
Anexo 1: Matriz de consistencia	53
Anexo 2: Instrumentos	55
Anexo 3: Confiabilidad del cuestionario Motivación	59
Anexo 4: Confiabilidad del cuestionario Desempeño	61
Anexo 5: Consentimiento informado	62
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	63
Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin	64

## INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

Tabla 1	23
Tabla 2	30
Tabla 3	31
Tabla 4	32
Tabla 5	33
Tabla 6	34
Tabla 7	35
Tabla 8	36
Tabla 9	37
Tabla 10	38
Tabla 11	39
Tabla 12	41
Tabla 13	42
Figura 1	31
Figura 2	32
Figura 3	33
Figura 4	34
Figura 5	35

## **Resumen (español)**

**Objetivo:** Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia– San Martín de Porres, 2023. **Materiales y métodos:** fue una investigación de nivel correlacional con corte transversal no experimental. Fueron analizadas las variables de motivación y desempeño laboral en una población de 120 profesionales de enfermería quienes laboran en el Hospital Nacional Cayetano Heredia en el distrito de San Martín de Porres. Se aplicó un cuestionario por cada variable, dichos instrumentos fueron validados mediante juicios de expertos con una prueba V-Aiken para su validación, y para la confiabilidad de la información fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con un valor resultante de 0.815 para el instrumento de motivación laboral y un 0.95 para el instrumento de desempeño laboral respectivamente. **Resultados:** se demostró que el 55.8% de la población presenta motivación laboral media, mientras que el 60.8% presenta desempeño laboral regular. **Conclusión:** se encontró una relación significativa entre las variables en mención (**p-valor= 0.001**) en las profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia

### **Palabras clave:**

Motivación laboral, desempeño laboral, enfermería, análisis de las variables

## **Abstract (ingles)**

Objective: Determine the relationship between motivation and work performance of nursing professionals at the Cayetano Heredia National Hospital - San Martin de Porres, 2023. Materials and methods: it was a correlational level investigation with a non-experimental cross-section. The variables of motivation and work performance were analyzed in a population of 120 nursing professionals who work at the Cayetano Heredia National Hospital in the district of San Martin de Porres. A questionnaire was applied for each variable, **these instruments were validated through expert judgments with a V-Aiken test for validation, and the reliability of the information was determined using Cronbach's Alpha coefficient, with a resulting value of 0.815 for the work motivation instrument and 0.95 for the work performance instrument respectively.** Results: it was shown that 55.8% of the population has average work motivation, while 60.8% has regular work performance. Conclusion: a significant relationship was found between the variables mentioned (p-value= 0.001) in the nursing professionals of the Cayetano Heredia National Hospital. Keywords:

Work motivation, work performance, nursing, analysis of variables

## **Introducción**

Este estudio comprende cinco capítulos que responde a la culminación del informe y se describe seguidamente:

En el Capítulo I se presenta el problema del estudio acerca de la motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia– San Martín de Porres, 2023. La justificación radica, debido a que su propósito es contribuir o añadir nuevo conocimiento a lo que ya se sabe acerca de la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería.

Posteriormente, en el Capítulo II se presenta los diez antecedentes del estudio, siendo estos cinco nacionales y los restantes extranjeros, los mismo que cumplen las características requeridas para un estudio de esta índole.

Seguidamente, en el Capítulo III se detalla la metodología de la investigación, siendo de enfoque cuantitativo, aplicada, de alcance correlacional y diseño no experimental. Se analizó una población de 120 profesionales de enfermería, utilizándose la técnica de la encuesta para recopilar información sobre la motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Por último, en el Capítulo IV y V comprenden los descubrimientos del estudio los cuáles serán contrarrestados en discusión con otras investigaciones donde se evidencia también las hipótesis planteadas.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En los últimos años, se han adoptado diversos enfoques en la gestión de servicios de salud para mejorar los resultados laborales de los trabajadores. Estas estrategias están diseñadas para aumentar la motivación de los empleados, lo que se refleja en un mejor desempeño en sus tareas diarias (1). Por lo tanto, es esencial que los niveles de gestión presten atención a las necesidades de su equipo y a las condiciones de motivación laboral para lograr el desarrollo de la organización, esto debería ser un objetivo institucional prioritario (2). No obstante, debido a la pandemia de COVID-19 que ha afectado al mundo entero, las experiencias de gestión de la motivación y el desempeño laboral se han visto afectadas. El confinamiento y las medidas de seguridad sanitaria han sido obligatorias, y nuestro país ha sido uno de los más afectados a nivel mundial

A nivel mundial, según las proyecciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Se espera que para el año 2030, haya una escasez de 18 millones de trabajadores sanitarios, especialmente en países de bajos y medianos ingresos. Sin embargo, países de todos los niveles socioeconómicos enfrentan problemas relacionados con la formación, el empleo, la asignación, la retención y el desempeño de su personal sanitario. Los sistemas de salud dependen completamente de los trabajadores sanitarios, y la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad de los servicios de salud mejoran con la disponibilidad de personal sanitario adecuado (4). A pesar de que los trabajadores sanitarios representan menos del 3% de la población en la mayoría de los países, y menos del 2% en países de medianos y bajos ingresos, aproximadamente el 14% de los casos de COVID-19 registrados por la OMS corresponden a personal sanitario (5).

A nivel latinoamericano, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) , informaron que esta pandemia ha mostrado claramente muchas debilidades y escasas institucional en algunas naciones (Ecuador, Perú, Colombia, Chile y Bolivia) en la capacidad organizativa y respuestas sanitarias, observada en la falta del recurso humano, de equipos para protección personal, bajo presupuesto, y las demás situaciones, que mostraron falta de organización y desventajas para poder afrontar esta pandemia (6). Todo ello afectó la productividad, interrelaciones personales, desempeño laboral, incidiendo en el aumento de reclamos, ausencias al trabajo o disminución de la motivación en el personal sanitario (7).

A nivel nacional, en Perú, las entidades sanitarias han enfrentado un significativo incremento en la cantidad de pacientes tratados, llegando a un aproximado del 50%, lo que ha resultado en una carga de trabajo excesiva. La proporción estimada es de doce profesionales en enfermería por cada diez mil personas, lo que ha llevado a los profesionales de enfermería a esforzarse el doble para atender la alta demanda de pacientes y cumplir con las expectativas del paciente y sus allegados (8). En nuestro país, hay desafíos en cuanto a la motivación laboral y es difícil lograr satisfacer las necesidades internas y externas de los trabajadores. Esta situación puede afectar negativamente el desempeño laboral y la productividad, lo que puede afectar la capacidad de cumplir metas y objetivos tanto a nivel personal como organizacional (9).

En Perú, la pandemia del coronavirus llevó a la implementación de medidas de emergencia sanitaria con el objetivo de reducir la propagación del virus (10). Estas medidas generales y específicas implementadas por el Gobierno Central del Perú durante la pandemia no fueron suficientes, oportunas ni efectivas. La situación empeoró debido a las condiciones deficientes

del sistema de salud, lo que se tradujo en estadísticas preocupantes de casos positivos, hospitalizaciones y muertes relacionadas con el COVID-19 (11). Por ello, esta problemática fue seleccionada porque, el personal de enfermería está en la primera línea en la lucha contra la pandemia, no solo es testigo presencial, sino, el recurso más afectado por esta crítica situación del sistema de salud, ya que se incrementó la carga de estrés, temores, incertidumbre, agotamiento, seguridad laboral deficitaria, entre otros, que afectaron tanto la motivación como el desempeño laboral.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería.
- Identificar la relación entre la dimensión de condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.
- Identificar la relación entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **1.4.1. Teórica**

Como aporte teórico, el estudio se justifica debido a que su propósito es contribuir o añadir nuevo conocimiento a lo que ya se sabe acerca de la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería. El estudio busca mejorar la comprensión de las variables y sus interacciones para crear equipos de trabajo más profesionales, motivados y comprometidos con los objetivos de la institución, lo que a su vez puede ser una ventaja competitiva para la organización. Los resultados obtenidos pueden proporcionar más información que permita al personal de enfermería desarrollar mejores estrategias de gestión para mejorar la calidad de satisfacción y el desempeño laboral, lo que a su vez puede mejorar la atención al paciente

### **1.4.2. Metodológica**

De acuerdo con los objetivos, el propósito de ese estudio fue examinar las variables de motivación y desempeño laboral mediante un enfoque cuantitativo que permitiera medir de manera efectiva las condiciones de trabajo de las enfermeras, y así científica y metodológicamente permitirles realizar aportes significativos. En ese estudio de salud también se utilizó un diseño transversal descriptivo correlativo. Además, con herramientas que habían demostrado ser efectivas y confiables, la relación entre la motivación de las enfermeras y el desempeño laboral pudo ser reconocida y medida de manera más confiable. Esos instrumentos estaban científicamente aprobados y podían ser utilizados en poblaciones similares a las propuestas en otros estudios y estudios de investigación.

### **1.4.3. Práctica**

Esta investigación es justificable de forma práctica pues es inherente al personal de enfermería, para promover y fortalecer la motivación de los profesionales, mejora de la condición laboral, mayor reconocimiento e incentivo, también la revalorización de la labor del personal enfermero, aumentando el autoconcepto y autoestima promoviendo de esta forma la autorrealización. Así mismo, este estudio reforzará la motivación, confiriendo al enfermero más empoderamiento y acceder algún cargo para gestionar los servicios sanitarios. Este fortalecimiento incidirá para optimizar el desempeño profesional lo que incidirá a la vez hacia un cuidado más humano que aumentará en los pacientes su satisfacción por la atención recibida.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

La elaboración del siguiente trabajo investigativo se desarrollará durante el cuarto trimestre del año 2023, abarcando los meses de octubre, noviembre y diciembre.

### **1.5.2. Espacial**

El estudio estará enfocado a los profesionales de enfermería que laboren en el Hospital Nacional Cayetano Heredia ubicado en Av. Honorio Delgado No. 262. en el distrito de San Martín de Porres, departamento de Lima; asimismo este establecimiento pertenece a la Red de Lima Norte, de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte, del Ministerio de Salud.

### **1.5.3. Población o unidad de análisis**

El siguiente trabajo de investigación, para lograr su ejecución estará conformado por una población de 120 enfermeras del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres; teniendo como unidad de análisis a un profesional de enfermería que trabaja actualmente en el centro de salud. Asimismo, Los materiales logísticos para recabar la información hasta presentar los resultados finales del trabajo investigativo serán autofinanciados totalmente por el que investiga.

## CAPITULOII: MARCO TEÓRICO

### 1.1. Antecedentes

#### Nacionales

**Medina y Ortega** (12), en el año 2021 tuvieron como objetivo “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras en los centros de hemodiálisis privados en la zona oeste de Lima Metropolitana”. Se utilizó el tipo de estudio cuantitativa, de diseño metodológico transversal, no experimental y de correlación. Se consideró como total poblacional a 128 profesionales de enfermería, obteniéndose una muestra de 97; se usó como técnica de recolección la encuesta y dos cuestionarios validados por expertos y la confiabilidad de cada instrumento fue comprobada calculando Alfa de Cronbach ( $\alpha > 0.80$ ). En resultados, se comprobó una correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño en el trabajo ( $\rho = 0.55$ ), lo que indica que al mejorar la motivación laboral esto incidirá en la mejora del desempeño laboral de los enfermeros. Se comprobó que la motivación extrínseca está relacionada positivamente y moderada con el desempeño profesional ( $\rho = 0.510$ ). También la motivación intrínseca se relaciona positivamente leve con el desempeño laboral ( $\rho = 0.360$ ).

**Espinoza y Inga** (13), en el año 2020 presentaron un estudio con el objeto de “Determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca”, el estudio fue cuantitativo e inductivo y con diseño transversal y de correlación, se consideró para el total poblacional a 145 enfermeras de distintos establecimientos de Chilca, eligiéndose un tamaño muestral de 90 enfermeras a las cuales se administró el “Cuestionario de motivación para el trabajo” y la “Escala de desempeño laboral en enfermería”; siendo los

hallazgos que, del total encuestado, el 36.7 % de enfermeras posee motivación laboral baja y el 23.3 % de enfermeras posee desempeño laboral malo; así también, existe relación entre motivación y desempeño en el trabajo, es decir, si la motivación laboral aumenta, también aumentará el desempeño del profesional de enfermería de acuerdo a  $r= 0.434$ .

**Cabanillas y Ruiz** (14), en el año 2020 plantearon como objetivo “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Cercado de Lima”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, transversal y correlacional. El grupo muestral fue de 30 profesionales de enfermería, la encuesta fue utilizada como técnica y dos cuestionarios validados, Se utilizo el alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,89$ ). Como resultado, el 76,7 % tiene entre 25 y 39 años, el 93,3 % son mujeres y el 40 % tiene entre 1 y 5 años. La motivación laboral es 33,3% alta, 53,3% media y 13,3% baja. La dimensión interior es 53,4% y la dimensión exterior es 53,3 elevado a la potencia. El desempeño laboral es bueno 20,0%, regular 63,3%, malo 16,7%. Según la dimensión de capacidad cognitiva, es bueno en un 46,7%. 46,7% para desempeño emocional y 50,0% para desempeño psicomotor. Se demostró que la motivación y el desempeño laboral estaban significativamente correlacionados a un nivel de significación estadística de valor  $p = 0,001$  y una correlación moderadamente positiva ( $\rho = 0,557$ ).

**Castillo y Sánchez** (15), en el año 2020 propusieron el objetivo de “Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht de Trujillo”. Fue una investigación cuantitativa, de diseño no experimental y de correlación. Se extrajo una muestra de 40 enfermeras del Hospital I Albrecht; aplicándose dos cuestionarios para medir las variables, cuya validez se hizo con expertos y se obtuvo con el coeficiente de Alfa de Cronbach para la Confiabilidad. Se

obtuvieron resultados descriptivos predomina el nivel alto con 26 trabajadores, los cuales representan el 65% y el nivel medio con 14 trabajadores que representan el 35% en la motivación laboral, y en el desempeño laboral predomina el nivel bueno con 36 trabajadores, los cuales representan el 90% y el nivel regular con 4 trabajadores que representan el 10%, y para comprobar la hipótesis se usó el estadístico Rho de Spearman que mide el grado de correlación entre dos variables; para este estudio se comprobó que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, asimismo, la condición laboral es la dimensión más influyente para el desempeño laboral de los profesionales enfermeros.

**Rojas** (16), en el año 2019 planteó el objetivo de “Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de enfermería en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao”. El estudio fue de enfoque cuantitativo e inductivo y con diseño transversal descriptivo y de correlación. Se consideró un total poblacional de 50 profesionales de enfermería del Área de Neonatos. Se extrajo una muestra de 48 enfermeras y se aplicó el muestreo aleatorio simple. Se aplicó como técnica a la encuesta y un instrumento por cada variable, cuya validación se hizo mediante juicios de expertos y se calculó alfa de Cronbach para la Confiabilidad. Se obtuvieron resultados descriptivos mediante tablas y figuras siendo la motivación extrínseca de nivel medio con 68.75%, así también, el 25% demostró que su motivación extrínseca es de nivel alto y el 6,25% de las enfermeras tiene una motivación extrínseca de nivel bajo, y para comprobar la hipótesis se usó el estadístico Rho de Spearman que mide el grado de correlación entre dos variables ordinales. Para este estudio se comprobó que existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral ( $Rho = 0.558$ ), es decir, si la motivación laboral aumenta, también aumentará el desempeño del profesional de enfermería.

## **Internacionales**

**Bayser** (17), en el año 2022 propuso el objetivo de “Estimar la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. La investigación fue de enfoque cuantitativo, con diseño transversal descriptivo y de correlación. Se consideró a 60 profesionales como muestra representativa; se aplicó un instrumento por cada variable: “abordaje de la motivación en tres dimensiones y evaluación del desempeño laboral por competencias”. Como resultado, en mayoría fueron de sexo femenino, entre 34 y 53 años, y enfermeros profesionales. En desempeño laboral, para las 3 dimensiones, se halló desempeño regular mayor a 96% pero no hubo alto desempeño laboral. Se comprobó que existe relación positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral, es decir, si la motivación laboral aumenta, también aumentará el desempeño del profesional de enfermería. Asimismo, existe relación positiva entre la motivación laboral frente a cada una de las dimensiones del desempeño de las enfermeras.

**Cabrera** (18) , en el año 2021 planteó el objetivo de “Identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS”. Se utilizó el tipo de estudio cuantitativa, de diseño metodológico transversal, no experimental y de correlación, se consideró un total poblacional de 32 enfermeras; se aplicó como técnica a la encuesta y un instrumento por cada variable, un test de factores motivacionales formado de 20 ítems y otro cuestionario sobre desempeño laboral, formado 19 ítems. Evidenciándose en sus resultados, carencia de capacitaciones por año para la mejora del desempeño en el trabajo enfermero, ambiente de trabajo desfavorable, no existe reconocimiento e incentivo laboral, las enfermeras no se apoyan y carencia de

programas de educación para el desarrollo de la profesión. Considerando esta situación se determinó la ejecución de un programa Team Bulding, entrega de reconocimientos laborales, capacitación, talleres de motivación y mejoras en el ambiente de trabajo.

**Kapantow et al.** (19) en el año 2020 plantearon como objeto de estudio “Determinar el efecto de la motivación laboral, la satisfacción laboral y la actitud hacia la profesión en el desempeño de las enfermeras en Consultas Externas del Hospital Prof. Dr. RD Kandou de Indonesia”. Fue un estudio analítico utilizando un método de encuesta. Los sujetos de esta investigación fueron 62 enfermeros de Consultorios Ambulatorios. Los datos se recogieron a través de un cuestionario autoadministrado. Se utilizó un análisis de regresión múltiple para examinar la relación entre las variables. Los resultados muestran que la motivación laboral tuvo una influencia directa significativa en el desempeño de las enfermeras, la satisfacción laboral también tuvo un efecto directo en el desempeño y la actitud hacia la profesión tuvo un efecto sobre el desempeño de las enfermeras. Con base en los hallazgos anteriores, se puede concluir que las variaciones que ocurren en la variable desempeño de la enfermera están influenciadas directamente por la motivación laboral, la satisfacción laboral y la actitud hacia la profesión.

**Novita et al.** (20) en el año 2019 tuvieron como objetivo “Analizar los factores que afectan el desempeño de las enfermeras que trabajan en los hospitales de Indonesia”. El diseño del estudio utilizando un enfoque transversal se realizó en 200 enfermeras. Los participantes del estudio se seleccionaron utilizando el método de muestreo aleatorio por estratificación. Los datos se recogieron mediante cuestionarios estructurados cumplimentados por enfermeras y se realizó un análisis de regresión logística multivariable. Esta investigación muestra que los factores relacionados con el desempeño de los enfermeros son la motivación para el trabajo, la percepción del enfermero sobre la aplicación del método de equipo, la duración del trabajo

y el nivel de educación ( $p < 0.05$ ). Concluyendo que, la dirección del hospital necesita mejorar la motivación de las enfermeras por medio de celebrar de reuniones periódicas para mejorar las relaciones interpersonales y estimular el programa de carrera de las enfermeras, y de esta forma que estén motivadas o incentivadas a mejorar su competencia y su desempeño laboral.

**Tungga et al.** (21) en el año 2018 plantearon como objeto de estudio “Determinar el efecto de la motivación laboral, la disciplina laboral en el desempeño de las enfermeras de una sala de hospitalización de Yogyakarta”. Los datos obtenidos han sido analizados mediante análisis descriptivo y análisis cuantitativo. El análisis cuantitativo utilizó el análisis de regresión múltiple, pero antes de realizar la prueba se probó la validez y confiabilidad, el muestreo se realizó utilizando la técnica de muestreo total dirigido a una muestra de 47 enfermeras. Los resultados del estudio revelaron que los factores de motivación laboral tuvieron un efecto significativo en el desempeño de las enfermeras del hospital, mientras que la influencia de la motivación laboral y la disciplina laboral en el desempeño muestra un número positivo lo que significa que existe una influencia en el desempeño. Los resultados del estudio revelaron que los factores de motivación tuvieron un efecto significativo en el rendimiento ( $p=0.041$ ). De la investigación se encontró que los recursos humanos del hospital aún presentaban carencias en cuanto a motivación y en cuanto a disciplina laboral la calidad de los recursos humanos había mejorado.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Motivación laboral**

De acuerdo a Vanina (22), la motivación laboral viene a ser la fuerza que impulsa al trabajador en la realización de sus actividades para desarrollar su trabajo mostrando entusiasmo;

asimismo, es esforzarse por lograr las metas de la organización, pero condicionada también a poder satisfacer alguna necesidad personal. Las instituciones deben mantener constantemente la motivación de sus trabajadores, porque generalmente ellos están predispuestos a lograr los objetivos que se plantean en la organización; por ello también, es de suma importancia mantener un clima laboral adecuado.

Según Peña y Villon (23) La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. La motivación laboral para Rodríguez et al. (24) se refiere a la energía y el esfuerzo del trabajador para satisfacer algún objetivo de la empresa; se puede considerar que los trabajadores tratan de satisfacer sus necesidades, de lograr alguna meta, pero depende de la situación en la que vive en ese momento, y hay una interacción entre él y la situación. De esta manera, la motivación varía de persona a persona y afecta la productividad tanto positiva como negativamente

### **Teorías de la motivación**

Según la teoría de Herzberg (25), un trabajador es alguien que busca algún tipo de reconocimiento dentro de una organización y quiere satisfacer una necesidad, y al lograr ambas metas aumenta su motivación para desempeñar sus funciones y avanzar hacia el logro de sus metas, es el motor que dirige el comportamiento de la obra. Lo que le permite a una institución participar eficiente y exitosamente como meta. La teoría del establecimiento de metas establece que las personas se fijan metas a sí mismas para lograrlas. En esta teoría, las metas les dicen a los empleados lo que deben hacer y el esfuerzo requerido para alcanzarlas,

por lo que esforzarse por alcanzar las metas es una base importante para motivarlos a trabajar. Cuando las personas establecen metas, es más probable que establezcan metas difíciles porque se sienten más comprometidas con las decisiones en las que participaron (26). La teoría de Vroom sobre la Expectativa establece que hay tres factores en cada persona que determinan su motivación para producir. Los factores que influyen en la motivación de un individuo incluyen los objetivos que se proponen alcanzar, la percepción de que la productividad está relacionada con la consecución de estos objetivos y la capacidad de cada persona para influir en su propio nivel de productividad. Esta teoría es relevante porque se enfoca en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras que impulsan a cada persona (27).

## **Dimensiones de motivación laboral**

### **Salarios y beneficios**

Los beneficios son aquellas prestaciones que otorgan las organizaciones a los trabajadores como parte de un contrato, cuya finalidad es lograr que la asistencia al trabajo y el cumplimiento de sus objetivos laborales sea con eficiencia y eficacia dentro de la esfera profesional. Dichos beneficios deben ser percibidos positivamente, lo que contribuirá a mantener una fuerza de trabajo suficientemente motivada; además, si bien pueden no ser otorgados en forma de dinero directamente, deben contribuir a generar un ahorro para los usufructuarios (28). Los empleados en el sector de la salud reciben varios beneficios, como los salarios. Sin embargo, el dinero no se considera un factor motivador a menos que los trabajadores lo relacionen directamente con su desempeño y rendimiento (29).

### **Condiciones de trabajo**

Se refiere a la suma de elementos o características laborales que pueden tener efectos negativos en la salud de los trabajadores. Además de factores ambientales y tecnológicos,

también se consideran aspectos relacionados con la organización y estructura del trabajo. (30). El entorno laboral de los enfermeros en hospitales públicos se caracteriza por una gran carga emocional y de trabajo, además de un ambiente donde se priorizan las multitareas y se carece de reconocimiento, apoyo o respeto por parte de los supervisores, así como por deficientes condiciones salariales e infraestructurales. Como resultado, aumenta el ausentismo y el estrés laboral, lo que no solo afecta la salud del propio trabajador, sino que también impacta en la organización del trabajo y los costos laborales (31).

### **Estatus**

El estatus se refiere a la posición que ocupa un empleado dentro de una organización, y se estima en función del valor que se le otorga en un grupo o clase de personas. El estatus se divide en áreas fundamentales que incluyen la valoración de la competencia en el desempeño de las tareas asignadas y el grado de compromiso, y la influencia en el proceso de toma de decisiones que otorga el poder. Dentro de un centro de salud, los empleados con mayor estatus tienen más oportunidades de ejercer influencia y son evaluados mejor en la percepción interpersonal que aquellos con menor estatus. El estatus también influye en la forma en que los empleados son evaluados por los demás (32).

### **1.2.2. Desempeño laboral**

De acuerdo a Bautista et al. (33), es la capacidad de un trabajador para asumir responsabilidades y funciones con el fin de mejorar la productividad y eficiencia de una empresa se conoce como desempeño laboral. Este término se refiere a los comportamientos y acciones que los trabajadores llevan a cabo y que son importantes para alcanzar los objetivos de la organización. El desempeño laboral puede medirse a través de las competencias de cada trabajador y su nivel de contribución a la institución donde trabaja. Aragón (34) indica que, el

desempeño laboral se define como el nivel en el que un empleado cumple con los requisitos de su trabajo y se refiere a cómo los empleados realizan sus funciones de manera eficiente en una organización, con el objetivo de lograr las metas establecidas. Según Jiménez y Echevarría (35), El rendimiento en el trabajo tiene una estrecha relación con el comportamiento de los miembros de una organización, de ahí que un buen desempeño individual de un colaborador contribuye positivamente al liderazgo y empoderamiento de la organización en su conjunto. Por otro lado, el desempeño de los profesionales de enfermería se refleja en la calidad de la atención proporcionada a los usuarios en distintos niveles de atención médica.

### **Teorías del desempeño laboral**

La teoría de fijación de objetivos de Locke, citada en Topa et al. (36), sostiene que las acciones de un individuo en el trabajo pueden explicarse en función de situaciones específicas. Se afirma que las metas difíciles de alcanzar están positivamente relacionadas con el rendimiento, ya que cuanto más difícil es la tarea, más se debe trabajar para completarla y se experimenta una mayor satisfacción. Es importante que las metas tengan dos características clave: el objetivo en sí mismo y la intensidad de la meta, es decir, la cantidad de recursos físicos y mentales necesarios para lograrla. Por otro lado, la teoría de la equidad se relaciona principalmente con la percepción del trabajador sobre el trato recibido, ya sea justo o injusto. Esta percepción se refleja en la lealtad, las expresiones de buena voluntad y una mayor eficacia en el trabajo dentro de la organización. Aunque la teoría es clara, la dificultad radica en que esta percepción a menudo se basa en juicios subjetivos. Sin embargo, esto significa que la imparcialidad y el buen trato son elementos fundamentales, y que la buena comunicación entre los directivos y los subordinados tiene igual importancia (37).

### **Dimensiones del desempeño laboral**

## **Calidad del trabajo**

Se refiere a la respuesta de los trabajadores a las demandas de los usuarios, tanto internos como externos de la organización. Internamente, la organización tiene actividades destinadas a satisfacer las necesidades de los usuarios internos para que puedan cumplir con sus responsabilidades laborales. Externamente, los trabajadores brindan atención a los usuarios externos, es decir, a la población en general (38). En el contexto de la enfermería, se reconoce la importancia de brindar atención de calidad a los pacientes, cumplir con las normas éticas, legales y profesionales, y cómo su desempeño influye en la valoración de la atención y satisfacción de los pacientes (39).

## **Responsabilidad**

La responsabilidad profesional en enfermería se refiere a las obligaciones éticas y morales que forman parte de la práctica de esta profesión. Dichas obligaciones están relacionadas con la atención al paciente, la colaboración con otros profesionales, la integridad, la moral y la responsabilidad de contribuir al cambio social. Durante su formación, las enfermeras aprenden estas normas, ya sea que deseen obtener una certificación o una licencia para ejercer su profesión. Si una enfermera viola estas normas éticas, puede enfrentar una disciplina por parte del colegio de enfermería e incluso perder su licencia. Las enfermeras deben asumir la responsabilidad personal por sus acciones y son responsables de sus juicios y de su capacidad de tomar acción o abstenerse de hacerlo en la práctica de la enfermería (40).

## **Trabajo en equipo**

Se refiere a la colaboración coordinada de varias personas para lograr una meta compartida. Esto implica la interacción entre los miembros del equipo, la asignación clara de tareas y actividades, y la implementación de un plan de trabajo estructurado. Es fundamental mantener

una comunicación efectiva y respetuosa entre los miembros del equipo para aumentar la eficacia de su desempeño y lograr resultados óptimos en beneficio de la organización (41). La efectividad del equipo de enfermería se evidencia mediante su total comprensión de la información clínica de los pacientes. El profundo conocimiento clínico y técnico afectará la respuesta del equipo durante situaciones críticas. Si se posee suficiente conocimiento de las tareas asignadas, los equipos de alto rendimiento reducirán la duplicación de trabajo y encontrarán recursos de manera más eficiente (42).

### **Compromiso institucional**

se refiere a la dedicación y responsabilidad que un trabajador tiene hacia su empresa para desempeñar su trabajo de manera óptima. Además, también implica las estrategias implementadas por la empresa para fomentar este compromiso a través de un ambiente de trabajo estimulante. Es una situación psicológica que establece una estrecha relación entre el empleado y la organización, lo cual influye en la decisión del individuo de seguir trabajando en esa institución (43). El nivel de compromiso organizacional de las enfermeras puede afectar la calidad de la atención de enfermería, la manera de la atención y la satisfacción de los pacientes con la atención. Un reducido compromiso organizacional de las enfermeras incide en la disminución de la motivación, la satisfacción laboral y la reducción del rendimiento, que conducen a un mayor porcentaje de errores de enfermería, comprometen la seguridad del paciente y provocan un aumento de la duración de la estancia hospitalaria y la rehospitalización (44).

### **1.3. Formulación de hipótesis**

#### **1.3.1. Hipótesis general**

**H1:** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

**H0:** No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

#### **1.3.2. Hipótesis específicas**

**H1:** Existe relación significativa entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

**H1:** Existe relación significativa entre la dimensión de condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

**H1:** Existe relación significativa entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **1.1. Método de investigación**

El método aplicado en este estudio **fue** de tipo hipotético-deductivo. De acuerdo a Cegarra (45), consiste en un procedimiento metodológico que plantea premisas, establece hipótesis investigativas, verifica el planteo hipotético con información disponible y después propone una solución tentativa a la problemática; por consiguiente, una hipótesis se plantea y se logra comprobar con los hechos, con la finalidad de llegar a las conclusiones de la investigación. Este método toma como partida una premisa general que conlleva a conclusiones particulares, es decir parte de la hipótesis y se verifica si esta es verídica o falsa.

### **1.2. Enfoque investigativo**

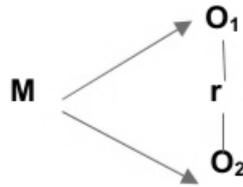
Este trabajo investigativo, en su enfoque **tuvo** una orientación cuantitativa; para Gómez (46) este enfoque hace usos de la recopilación y análisis de la información para lograr responder al problema que se esté planteando en la investigación, así también, comprueba hipótesis planteadas previamente, cuantifica los datos mediante el conteo y los métodos estadísticos con la finalidad de establecer de forma exacta las características de la población en estudio.

### **1.3. Tipo de investigación**

Este trabajo investigativo **fue** de tipo aplicada, de acuerdo a Ñaupás et al. (47) es una investigación cuyo objeto primordial es la recopilación de información y datos acerca de las propiedades, características dimensiones e indicadores de los fenómenos naturales o sociales; también comprende la recolección de datos para probar hipótesis de tipo correlacional o responder preguntas acerca de la situación de los elementos estudiados.

#### 1.4. Diseño de la investigación

En este estudio se consideró el diseño no experimental, de nivel correlacional y con corte transversal. Es no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas. Asimismo, la investigación posee corte transversal debido a que el procedimiento de recabar la información fue efectuado en un único tiempo. Finalmente, este trabajo investigativo es de nivel correlacional debido a su naturaleza mediante la cual se detallan las principales particularidades de cada una de las variables buscando el nivel de asociación o vinculación entre sí o entre sus dimensiones (48). Para tal efecto, se propuso la siguiente estructura:



Donde:

M: muestra

O<sub>1</sub>: Observancia medible de la motivación laboral

O<sub>2</sub>: Observancia medible del desempeño laboral

r: Nivel de asociación entre ambas variables

#### 1.5. Población, muestra y muestreo

##### Población

Para este desarrollo de proceso investigativo, **se conformó** de una población de 120 profesionales en enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres, en el año 2023. De acuerdo con Tamayo (49) La población se refiere al conjunto total de elementos que comparten características similares y

que son objeto de estudio en una investigación, lo cual está relacionado con la problemática que se quiere abordar.

### **Criterios de Selección**

Criterios de inclusión:

- Profesionales enfermeros que **acepten participar en el estudio.**
- Profesionales enfermeros **con contrato laboral nombrado**, CAS o por terceros.
- Profesionales enfermeros **que asistan al Hospital** el día de la encuesta.
- Profesionales enfermeros que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales **enfermeros que no estén trabajando en el Hospital.**
- Profesionales **enfermeros que estén ausentes en el Hospital**
- Profesionales **enfermeros que no deseen participar en el estudio.**
- Profesionales enfermeros **en período de vacaciones.**
- Profesionales **enfermeros trasladados a otros servicios.**

### **Muestra y muestreo**

En este estudio **no se utilizó** una muestra representativa de la población **ni se aplicó** un proceso de muestreo, ya que se utilizó a 120 profesionales de enfermería en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Cayetano Heredia del distrito de San Martín de Porres en el año 2023, de acuerdo a los criterios de selección establecidos. Una muestra, por otro lado, es una parte representativa de la población seleccionada al azar, donde cada elemento tiene una igual posibilidad de ser elegido **(50)**.

## 1.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
Motivación laboral	Viene a ser la fuerza que impulsa al trabajador en la realización de sus actividades. Es esforzarse por lograr las metas de la organización, pero condicionada también a poder satisfacer necesidades personales.	Se evalúa con una escala de motivación laboral, que consta de tres dimensiones y cada ítem se evaluada con puntajes de 1 al 5. La variable y dimensiones se medirán en los niveles: motivación baja, media y alta.	Salarios y beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento e incentivos</li> <li>Sueldo adecuado</li> <li>Beneficios esperados</li> <li>Horas extras según expectativas</li> <li>Bono adicional por esfuerzo</li> </ul>	Ordinal	Baja Media Alta
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Condiciones físicas adecuadas</li> <li>Espacio laboral adecuado</li> <li>Ambiente laboral favorable</li> <li>Medios adecuados para realizar funciones</li> </ul>		
			Estatus	<ul style="list-style-type: none"> <li>Puesto según el perfil profesional</li> <li>Crecimiento profesional</li> <li>Promoción y ascenso en el puesto de trabajo</li> <li>Mejoramiento del estatus laboral</li> </ul>		
Desempeño laboral	Es el cumplimiento de los deberes, objetivos y metas en relación a las habilidades o competencias del trabajador. Son las acciones o conductas observadas en los trabajadores que son primordiales para los planes de la institución, contribuye a la organización	Se evalúa con una escala de desempeño laboral, que se compone de cuatro dimensiones y cada ítem será evaluada con puntajes de 1 al 5. Así también, la variable y dimensiones se medirán en los niveles: desempeño deficiente, desempeño regular y buen desempeño.	Calidad del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento de objetivos de trabajo</li> <li>Realización del trabajo en tiempo adecuados</li> <li>Se anticipa a problemas futuros</li> </ul>	Ordinal	Deficiente Regular Bueno
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asume la responsabilidad en acciones negativas</li> <li>Informa al superior sobre el progreso del trabajo</li> <li>Resuelve oportunamente imprevistos del trabajo</li> </ul>		
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Disposición para realizar trabajos dados por el jefe</li> <li>Aporta ideas para mejorar los procesos</li> <li>Comparte con reuniones o actividades extraordinarias</li> </ul>		
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responde oportunamente a dudas e inquietudes</li> <li>Muestra respeto cuando se dirige a usuarios</li> <li>Muestra respeto al dirigirse a superiores</li> </ul>		

Fuente: elaborada por el propio investigador

## 1.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

### 1.7.1. Técnica

De acuerdo a los objetivos de este estudio, **se utilizó** la técnica de la encuesta para recopilar información sobre la motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Según Gil (51), la encuesta es una técnica que implica una serie de procedimientos metodológicos para recopilar datos a través de la interrogación de los elementos de una muestra o población. Esta técnica implica la observación indirecta de los hechos a través de la información proporcionada por los encuestados.

### 1.7.2. Descripción

#### **Instrumento para medir la variable 1**

La ficha técnica del instrumento 1 “MOTIVACION LABORAL”. Fue desarrollado y validado en el estudio de Castillo y Sánchez (15)

**Población:** 40 enfermeras

**Tiempo:** No especifica

**Momento:** No especifica

**Lugar:** Hospital I Albrecht de Trujillo

**Validez:** Juicio de expertos

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach de 0.815

**Tiempo de llenado:** de 5 a 10 min.

**Número de ítems:** 15 ítems

#### **Dimensiones:**

1. Salario y beneficios (1,2,3,4,5)
2. Condiciones de trabajo (6,7,8,9,10)
3. Estatus en el trabajo (11,12,13,14,15)

**Alternativas de respuesta:**

El instrumento se compone con un cuestionario Likert con cinco alternativas de respuestas tomando en cuenta una escala numérica que varía entre 1 a 5 puntos para cada ítem, cuanto más puntaje tiene una pregunta, mayor intensidad tiene la variable

**Baremos (niveles, grados) de la variable:**

Asimismo, los baremos o intervalos para medir la variable principal son:

Niveles	Rangos
Baja	15 - 34
Media	35 - 54
Alta	55 - 75

**Instrumento para medir la variable 2**

La ficha técnica del instrumento 1 “DESEMPEÑO LABORAL”. Fue desarrollado y validado en el estudio de Corzo (53)

**Población:** 30 enfermeras

**Tiempo:** No especifica

**Momento:** No especifica

**Lugar:** un centro médico de Lima

**Validez:** Juicio de expertos

**Confiabilidad:** Alfa de Cronbach de 0.95

**Tiempo de llenado:** de 5 a 10 min.

**Número de ítems:** 31 ítems

**Dimensiones:**

1. Calidad del trabajo (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11)
2. Responsabilidad (12,13,14,15,16,17)
3. Trabajo en equipo (18,19,20,21,22,23,24,25,26)
4. Compromiso institucional (27,28,29,30,31)

**Alternativas de respuesta:**

El instrumento se compone con un cuestionario Likert con cinco alternativas de respuestas tomando en cuenta una escala numérica que varía entre 1 a 5 puntos para cada ítem, cuanto más puntaje tiene una pregunta, mayor intensidad tiene la variable

**Baremos (niveles, grados) de la variable:**

Asimismo, los baremos o intervalos para medir la variable principal son:

Niveles	Rangos
Deficiente	31 - 72
Regular	73 - 113
Bueno	114 - 155

**1.7.3. Validación**

El cuestionario para medir la motivación laboral del personal enfermero fue validado en el estudio de Castillo y Sánchez (15) donde dicha validación fue realizada mediante juicios de expertos con una prueba de V-Aiken para su validación, indicando que el instrumento está diseñado según la variable propuesta. El cuestionario para medir el desempeño laboral fue validado en el estudio de Corzo (53) considerando la opinión de los jueces expertos, asimismo, según la prueba de V-Aiken se obtuvo un resultado de 1, lo que indica que el instrumento es válido según juicios de expertos. Cuyo proceso de validación fue explicado en el punto 3.7.2. Según Pino (54) la validez de un instrumento se puede definir como el grado en que la calificación o resultado que arroje el instrumento realmente refleja la variable que se está midiendo.

#### 1.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento sobre motivación laboral fue determinada en el estudio de Castillo y Sánchez (15) mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con un valor resultante de 0.815 que indica que el instrumento posee elevada confiabilidad. La confiabilidad de la escala del desempeño laboral fue determinada en el estudio de Corzo (53) mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con un valor resultante de 0.95 que indica que el instrumento posee elevada confiabilidad. Para Hernández et al. (48), la confiabilidad es el grado en que al aplicarse un instrumento repetidamente al mismo individuo, este debe producir resultados cercanos o consistentes con alguna medición previa.

Se realizó una prueba piloto con 15 enfermeras para determinar la confiabilidad de los instrumentos mediante el “Alfa de Cronbach”.

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left( 1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

$S_i^2$  : Sumadora de varianzas de los Ítems

$S_T^2$  : Varianza de la suma de los Ítems

$\alpha$ : Alfa de Cronbach

$k$  : El número de Ítems

<u>ESCALA</u>	<u>CATEGORIA</u>
0,00	Confiabilidad Nula
0,51 a 0,60	Confiabilidad Inaceptable
0,61 a 0,70	Confiabilidad Cuestionable
0,71 a 0,80	Confiabilidad Aceptable
0,81 a 0,90	Confiabilidad Buena

0,91 a 0,99	Confiabilidad Excelente
1,00	Confiabilidad Perfecta

Se logró determinar la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual fue procesado por el Software Microsoft Excel e IBM SPSS 26.

- Para el cuestionario Motivación el valor del Alfa de Cronbach es 0.872 que corresponde a la categoría de Confiabilidad buena, puesto que es superior a 0.81. (anexo 5)
- Para el cuestionario Desempeño Laboral, el valor del Alfa de Cronbach es 0.851 que corresponde a la categoría de Confiabilidad buena, puesto que es superior a 0.81. (anexo 6)

### **1.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Posteriormente a la realización de la recolección de la data, **se ordenó convenientemente** la información construyendo la base de datos con ayuda del Software Microsoft Excel e IBM SPSS 26, **en el cual se efectuó el análisis** y proceso de la estadística en la data, utilizando para ello la estadística descriptiva, presentando los resultados procesados principalmente mediante tablas y figuras. Posterior a ello **se analizó objetivamente** las tablas y gráficas presentadas para determinar los resultados descriptivamente, y de esta forma responder a los objetivos planteados en este trabajo investigativo. **También se realizó el análisis** inferencial para comprobar la correlación estadística entre las variables propuestas, aplicando la prueba de independencia Chi cuadrado que es una prueba no paramétrica para poder asociar dos variables cualitativas y de esta forma lograr responder al estudio (55).

## 1.9. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de este estudio metodológico, se consideró la aceptación del consentimiento informado de cada participante seleccionado. Previamente, se les explico a los participantes acerca de los objetivos de la investigación y se atendió sus preguntas y consultas para informarles que su participación es voluntaria. De esta manera, se respetó las respuestas proporcionadas por los profesionales de la salud y se mantuvo su anonimato y privacidad en el procesamiento de la información. Además, la transparencia y autenticidad fueron fundamentales al proporcionar información detallada sobre los objetivos y detalles de esta investigación. La ética es una consideración importante en la investigación científica, ya que busca proteger a las personas que puedan verse afectadas por la misma y evitar cualquier daño a la salud o dignidad de los participantes, garantizando siempre su bienestar (56).

## CAPITULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 1.1 Resultados

#### 1.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 2. Datos generales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano

Heredia - San Martín de Porres, 2023

		Frecuencia n= 120	Porcentaje 100.0
Edad	26 - 29	12	10.0
	30 - 59	105	87.5
	60 - 61	3	2.5
Sexo	Masculino	23	19.2
	Femenino	97	80.8
Estado civil	Casado	32	26.7
	Soltero	45	37.5
	Conviviente	27	22.5
	Viudo	9	7.5
	Divorciado	7	5.8
Número de hijos	Ninguno	40	33.3
	Uno	39	32.5
	Dos	27	22.5
	Tres a mas	14	11.7
Grado académico	Licenciado	88	73.3
	Magister	30	25.0
	Doctor	2	1.7
Condición laboral	Nombrada	59	49.2
	CAS	22	18.3
	Terceros	39	32.5
Tiempo de servicio	Menor a 2 años	16	13.3
	2 a 5 años	45	37.5
	6 a 10 años	34	28.3
	Más de 10 años	25	20.8

Fuente: H.N. Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Interpretación:

En esta investigación según la tabla 2, la mayoría de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia tenían edades de 30 a 59 años con 87.5%; de sexo femenino con 80.8%, de acuerdo al estado civil son solteros el 37.5%, sin ningún hijo el 33.3%, con título de licenciatura el 73.3%; asimismo, la mayoría son de condición nombradas con el 49.7% y con tiempo de servicio de 2 a 5 años con el 37.5%.

Tabla 3. Motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Baja	11	9.2	9.2
Media	67	55.8	65.0
Alta	42	35.0	100.0
Total	120	100.0	

Fuente:  
H.N.

Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

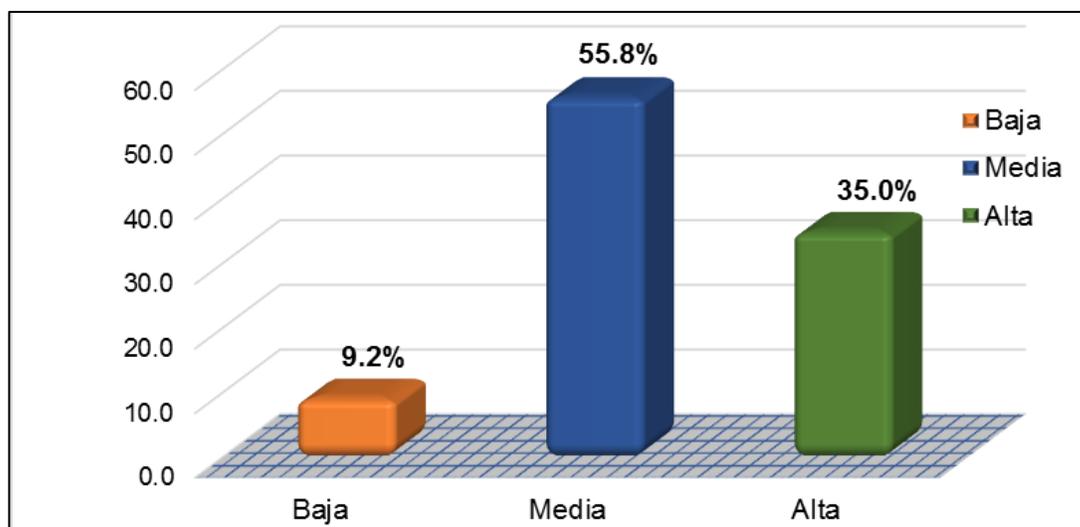


Figura 1. Motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Interpretación:

Según la tabla 3 y figura 1, se aprecia que, del total de profesionales de enfermería evaluados en motivación laboral, el mayor porcentaje demuestra motivación media con el 55.8%, seguido motivación alta con 35% y motivación baja con el 9.2%.

Tabla 4. Dimensiones de motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Dimensiones	Baja		Media		Alta		Total	
	n <sub>1</sub>	%	n <sub>2</sub>	%	n <sub>3</sub>	%	n	%
Salarios y beneficios	4	3.3	60	50.0	56	46.7	120	100
Condiciones de trabajo	45	37.5	34	28.3	41	34.2	120	100
Estatus	27	22.5	54	45.0	39	32.5	120	100

Fuente: H.N. Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

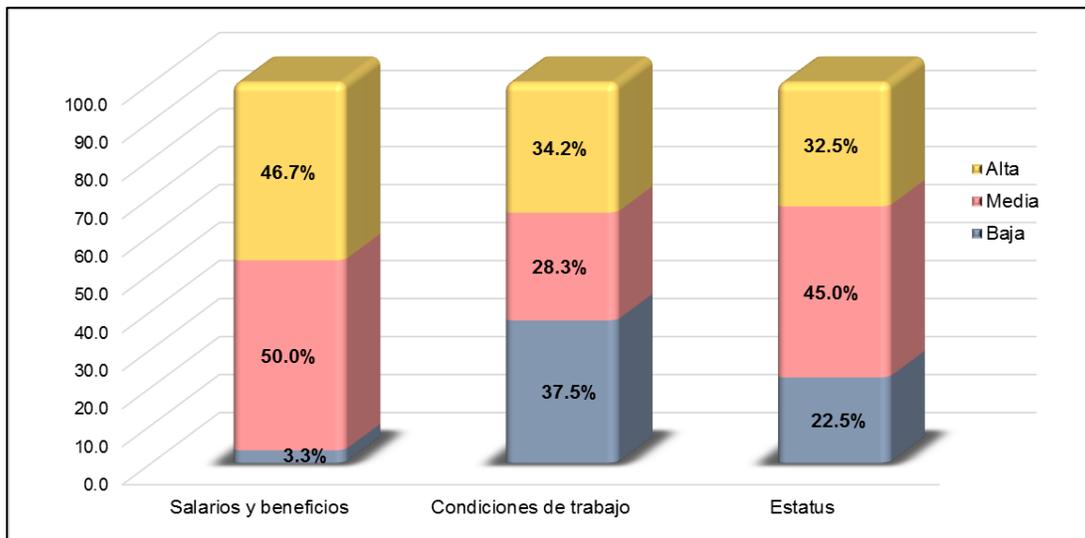


Figura 2. Dimensiones de motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Interpretación:

Considerando la tabla 4 y figura 2, se aprecia que, del total de profesionales de enfermería evaluados en motivación laboral, el mayor porcentaje demuestran motivación media en la dimensión de salarios y beneficios con el 50%, seguido de motivación media también en la dimensión estatus con 45% y motivación baja en la dimensión condiciones de trabajo con 37.5%.

Tabla 5. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martin de Porres, 2023

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Deficiente	18	15.0	15.0
Regular	73	60.8	75.8
Bueno	29	24.2	100.0
Total	120	100.0	

Fuente: H.N. Cayetano Heredia - San Martin de Porres, 2023

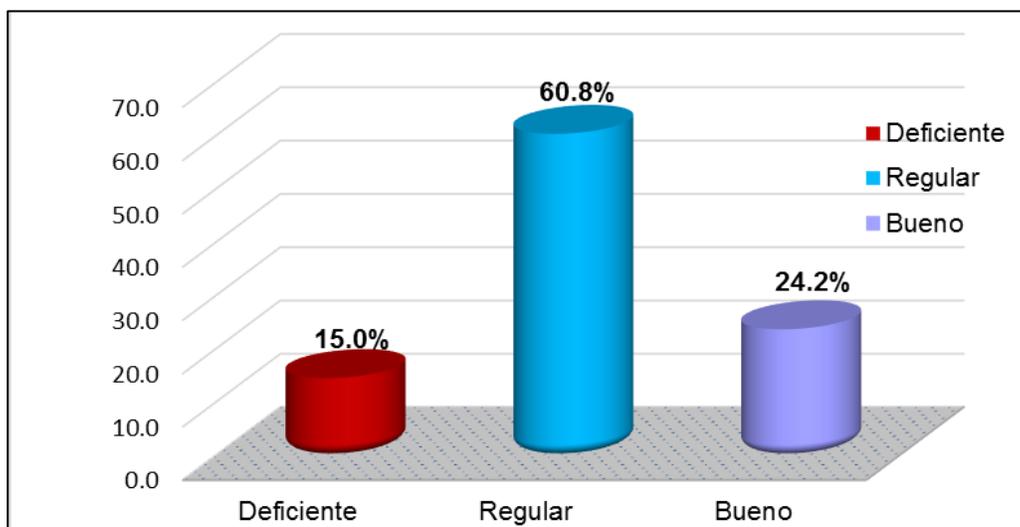


Figura 3. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Interpretación:

Según la tabla 5 y figura 3, se aprecia que, del total de profesionales de enfermería evaluados en desempeño laboral, el mayor porcentaje demuestra desempeño regular con el 60.8%, seguido de desempeño bueno con 24.2% y en menor porcentaje desempeño deficiente con el 15%.

Tabla 6. Dimensiones de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Dimensiones	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	n <sub>1</sub>	%	n <sub>2</sub>	%	n <sub>3</sub>	%	n	%
Calidad del trabajo	25	20.8	59	49.2	36	30.0	120	100
Responsabilidad	20	16.7	23	19.2	77	64.2	120	100
Trabajo en equipo	25	20.8	75	62.5	20	16.7	120	100
Compromiso institucional	13	10.8	81	67.5	26	21.7	120	100

Fuente: H.N. Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

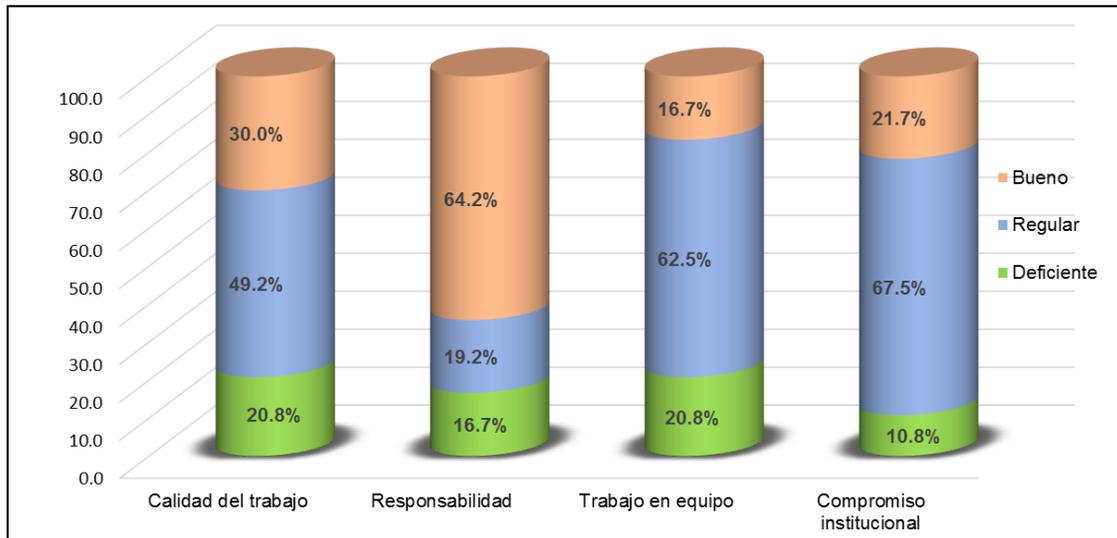


Figura 4. Dimensiones de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Interpretación:

Considerando la tabla 6 y figura 4, se puede verificar que, según el total de profesionales de enfermería evaluados en desempeño laboral, el mayor porcentaje presenta desempeño regular en la dimensión compromiso institucional con el 67.5%, seguido de buen desempeño en la dimensión responsabilidad con el 64.2%, desempeño regular en la dimensión trabajo en equipo con 62.5% y 49.2% en la dimensión calidad del trabajo.

Tabla 7. Relación entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Motivación laboral	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Bueno			
	n <sub>1</sub>	%	n <sub>2</sub>	%	n <sub>3</sub>	%	n	%
Baja	5	4.2	5	4.2	1	0.8	11	9.2
Media	9	7.5	46	38.3	12	10.0	67	55.8
Alta	4	3.3	22	18.3	16	13.3	42	35.0
Total	18	15.0	73	60.8	29	24.2	120	100.0

Fuente: H.N. Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

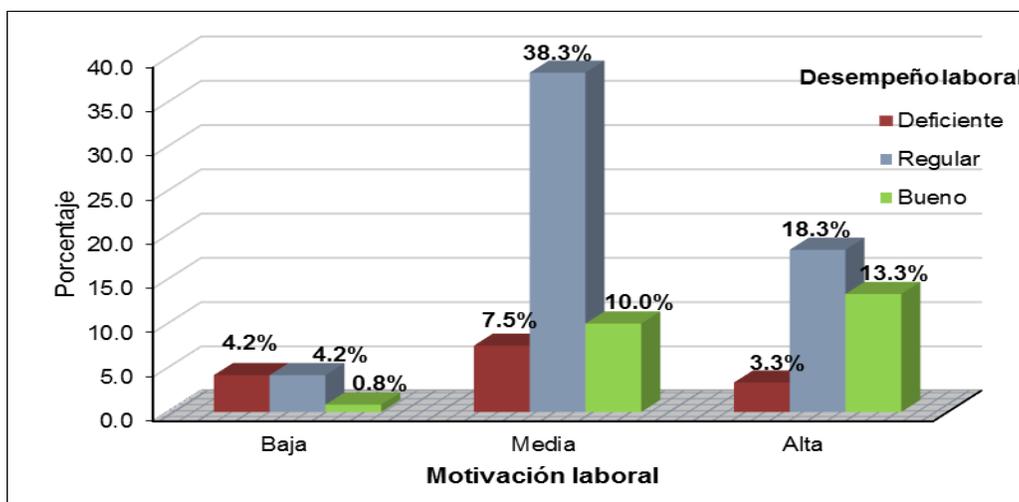


Figura 5. Relación entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Interpretación:

Teniendo en cuenta la tabla 7 y figura 5 se puede apreciar que, la mayoría de profesionales de enfermería con el 38.3% presentan motivación media y a la vez demuestran un desempeño laboral regular, seguido del 18.3% que presentan motivación alta con un desempeño laboral regular, asimismo, el 13.3% presentan motivación alta con un desempeño laboral alto.

Tabla 8. Motivación laboral según indicadores en los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Dimensiones	Ítems	Motivación laboral						Total	
		Baja		Media		Alta		n	%
		n <sub>1</sub>	%	n <sub>2</sub>	%	n <sub>3</sub>	%		
Salarios y beneficios	P1	5	4.2	99	82.5	16	13.3	120	100
	P2	23	19.2	84	70.0	13	10.8	120	100
	P3	0	0.0	53	44.2	67	55.8	120	100
	P4	0	0.0	39	32.5	81	67.5	120	100
	P5	0	0.0	66	55.0	54	45.0	120	100
Condiciones de trabajo	P6	23	19.2	78	65.0	19	15.8	120	100
	P7	8	6.7	88	73.3	24	20.0	120	100
	P8	12	10.0	91	75.8	17	14.2	120	100
	P9	13	10.8	87	72.5	20	16.7	120	100
	P10	35	29.2	72	60.0	13	10.8	120	100
Estatus	P11	1	0.8	94	78.3	25	20.8	120	100
	P12	22	18.3	81	67.5	17	14.2	120	100
	P13	8	6.7	95	79.2	17	14.2	120	100
	P14	19	15.8	44	36.7	57	47.5	120	100
	P15	42	35.0	63	52.5	15	12.5	120	100

Fuente: H.N. Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Tabla 9. Desempeño laboral según indicadores en los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Dimensiones	Ítems	Desempeño laboral						Total	
		Deficiente		Regular		Bueno		n	%
		n <sub>1</sub>	%	n <sub>2</sub>	%	n <sub>3</sub>	%		
Calidad del trabajo	P1	26	21.7	62	51.7	32	26.7	120	100
	P2	18	15.0	68	56.7	34	28.3	120	100
	P3	5	4.2	87	72.5	28	23.3	120	100
	P4	14	11.7	79	65.8	27	22.5	120	100
	P5	39	32.5	50	41.7	31	25.8	120	100
	P6	13	10.8	73	60.8	34	28.3	120	100
	P7	15	12.5	77	64.2	28	23.3	120	100
	P8	30	25.0	70	58.3	20	16.7	120	100
	P9	43	35.8	52	43.3	25	20.8	120	100
	P10	36	30.0	76	63.3	8	6.7	120	100
	P11	19	15.8	62	51.7	39	32.5	120	100
Responsabilidad	P12	18	15.0	65	54.2	37	30.8	120	100
	P13	19	15.8	64	53.3	37	30.8	120	100
	P14	8	6.7	75	62.5	37	30.8	120	100
	P15	18	15.0	67	55.8	35	29.2	120	100
	P16	18	15.0	64	53.3	38	31.7	120	100
	P17	11	9.2	66	55.0	43	35.8	120	100
	P18	17	14.2	79	65.8	24	20.0	120	100
Trabajo en equipo	P19	16	13.3	62	51.7	42	35.0	120	100
	P20	11	9.2	70	58.3	39	32.5	120	100
	P21	31	25.8	58	48.3	31	25.8	120	100
	P22	20	16.7	76	63.3	24	20.0	120	100
	P23	20	16.7	75	62.5	25	20.8	120	100
	P24	51	42.5	60	50.0	9	7.5	120	100
	P25	62	51.7	50	41.7	8	6.7	120	100
	P26	70	58.3	43	35.8	7	5.8	120	100
Compromiso institucional	P27	39	32.5	55	45.8	26	21.7	120	100
	P28	12	10.0	76	63.3	32	26.7	120	100
	P29	68	56.7	39	32.5	13	10.8	120	100
	P30	13	10.8	81	67.5	26	21.7	120	100
	P31	26	21.7	58	48.3	36	30.0	120	100

Fuente: H.N. Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

### 1.1.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

#### Comprobación de hipótesis

Para la contratación de la hipótesis general se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0.05

Tabla 10. Prueba de correlación de Spearman entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia

			Motivación	
			laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,308**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,308**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión:

Como **p-valor= 0.001 < 0.05** se rechaza  $H_0$  y se concluye que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia, asimismo el valor de **Rho = 0.308** indica una correlación positiva, es decir que, a medida que la motivación sea alta, el desempeño laboral del profesional de enfermería será bueno.

### **Hipótesis específica 1**

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

### Comprobación de hipótesis

Para la contratación de la hipótesis general se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0.05

Tabla 11. Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería

*Correlaciones*

		Salarios y beneficios		
		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Salarios y beneficios	Coefficiente de correlación	1,000	,240**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,240**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión:

Como  $p\text{-valor} = 0.008 < 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se concluye que existe relación significativa entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia, asimismo el valor de  $Rho = 0.240$  indica una correlación positiva, es decir que, a medida que la motivación en salarios y beneficios sea alta, el desempeño laboral del profesional de enfermería será bueno.

### **Hipótesis específica 2**

$H_1$ : Existe relación significativa entre la dimensión de condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

$H_0$ : No existe relación significativa entre la dimensión de condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

## Comprobación de hipótesis

Para la contratación de la hipótesis general se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0.05

Tabla 12. Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión de condiciones de trabajo frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería

		<i>Correlaciones</i>		
			Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,290**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,290**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Decisión:

Como  $p\text{-valor} = 0.001 < 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se concluye que existe relación significativa entre la dimensión de condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia, asimismo el valor de  $Rho = 0.290$  indica una correlación positiva, es decir que, a medida que la motivación en condiciones de trabajo sea alta, el desempeño laboral del profesional de enfermería será bueno.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.

#### Comprobación de hipótesis

Para la contratación de la hipótesis general se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0.05

Tabla 13. Prueba de correlación de Spearman entre la dimensión de estatus frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería

#### *Correlaciones*

		Desempeño		
		Estatus		laboral
Rho de Spearman	Estatus	Coefficiente de correlación	1,000	,240**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	120	120
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,240**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Decisión:

Como  $p\text{-valor} = 0.008 < 0.05$  se rechaza  $H_0$  y se concluye que existe relación significativa entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano, asimismo el valor de  $Rho = 0.240$  indica una correlación positiva, es decir que, a medida que la motivación en estatus sea alta, el desempeño laboral del profesional de enfermería será bueno.

### **1.1.3 Discusión de resultados**

Esta exploración ha tenido de manera objetiva determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital nacional cayetano Heredia. La cual tuvo como participantes a 120 enfermeras con la finalidad de hallar alguna relación entre las variables de estudio, se encontró que la mayoría de profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia tenían edades de 30 a 59 años con 87.5%; de sexo femenino con 80.8%, de acuerdo al estado civil son solteros el 37.5%, sin ningún hijo el 33.3%, con título de licenciatura el 73.3%; asimismo, la mayoría son de condición nombradas con el 49.7% y con tiempo de servicio de 2 a 5 años con el 37.5%. (Tabla 2)

En la tabla 3 se observa que el 55.8% de profesionales de enfermería tiene media motivación laboral, seguido por una motivación alta con 35% y con un porcentaje de 9.2% presenta una motivación baja, lo cual coincide con los resultados de Cabanilla y Ruiz (2020) que en su estudio evidencio que el 53.3% de los profesionales de enfermería presenta una motivación laboral media seguido por un 33.3% alta y un 13.3% de motivación baja. (14) contrario a lo que halló Castillo y Sánchez (2020) en su estudio con un 65% de motivación laboral media seguido por un 35% de motivación laboral medio (15).

En relación a ello, las dimensiones de la variable motivación laboral se aprecia que, del total de profesionales de enfermería evaluados en motivación laboral, el mayor porcentaje demuestran motivación media en la dimensión de salarios y beneficios con el 50%, seguido de motivación media también en la dimensión estatus con 45% y motivación baja en la dimensión condiciones de trabajo con 37.5%. (Tabla 4)

Por otro lado, respecto a la variable de desempeño laboral que se muestra en la tabla 5 que el mayor porcentaje de 60.8% demuestra un desempeño laboral regular, seguido por un desempeño laboral bueno de 24.2% y el menor porcentaje de desempeño laboral deficiente con el 15%. Lo cual tiene similitud Bayser (2022) en su estudio con un desempeño laboral regular de 96% en enfermeros profesionales (17).

Al respecto de la tabla 6 se detalla las dimensiones de desempeño laboral de los profesionales de enfermería presentando el mayor porcentaje de desempeño regular en la dimensión compromiso institucional con el 67.5%, seguido de buen desempeño en la dimensión responsabilidad con el 64.2%, desempeño regular en la dimensión trabajo en equipo con 62.5% y 49.2% en la dimensión calidad del trabajo. A diferencia del estudio realizado por Espinoza y Inga (2021) evidenciado con un mayor porcentaje de desempeño regular en la dimensión compromiso institucional con el 48.9%, seguido de un regular desempeño en la dimensión responsabilidad con el 42.2%, desempeño regular en la dimensión trabajo en equipo con 37.8% y un 36.7% en la dimensión calidad del trabajo en los profesionales de enfermería (13).

Para Medina y Ortega (2021) hay la existencia de relación entre las variables de estudio, lo cual expresa similitud con el presente estudio que también demostró la existencia de la relación inversa entre las variables motivación laboral y desempeño laboral (tabla 7) (12) de

igual manera para Kapantow et al. (2020) que según su investigación la motivación laboral tiene una influencia directa en el desempeño laboral de las enfermeras (19).

Por otro lado, en el estudio de Novita et al. (2019) se puede evidenciar que la motivación laboral es el eje central para desarrollar la efectividad y el logro de una organización. Por lo tanto, se necesita mejorar la motivación de las enfermeras por medio de celebrar de reuniones periódicas, para mejorar las relaciones interpersonales y estimular el programa de carrera de las enfermeras, y de esta forma que estén motivadas o incentivadas a mejorar su competencia y su desempeño laboral (29).

Otra investigación que corrobora dicho resultado fue el de Rojas (2019) con unas 48 muestras de 50 profesionales de enfermería, lo cual se identificó que, si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal investigado, se concluyó que, si la motivación laboral aumenta, también aumentara el desempeño de los profesionales de enfermería (16).

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 1.1 Conclusiones

1. Hay una relación significativa entre motivación laboral y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia en San Martín de Porres, 2023. Los resultados de la prueba de Rho de Spearman muestran el p-valor ( $p = 0.001$ ) de la correlación es menor al nivel de significancia ( $\alpha = .05$ ). con la información mencionada, se concluye que la motivación laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia tiene relación con su desempeño laboral.
2. Por conclusión, existe relación entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023. Sostenido por el resultado de la prueba de Rho de Spearman con el p-valor ( $p = 0.008$ ) de la correlación es menor al nivel de significancia ( $\alpha = .05$ ).
3. Por conclusión, existe relación entre la dimensión de condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023. Sostenido por el resultado de la prueba de Rho de Spearman con el p-valor ( $p = 0.001$ ) de la correlación es menor al nivel de significancia ( $\alpha = .05$ ).
4. Por conclusión, existe relación entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023. Sostenido por el resultado de la prueba de Rho de Spearman con el p-valor ( $p = 0.008$ ) de la correlación es menor al nivel de significancia ( $\alpha = .05$ ).

## **1.2 Recomendaciones**

**Primero.** Se recomienda la implementación de métodos y técnicas de motivación para el personal de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia, con el propósito de mejorar su desempeño laboral. Estas prácticas motivacionales buscan crear un ambiente de trabajo enriquecedor que promueva el compromiso, la satisfacción y el desarrollo profesional de los empleados. Para poder impulsar el rendimiento de los profesionales de enfermería, lo que resultará en una atención de calidad superior para los pacientes del hospital.

**Segunda.** Se recomienda mantener un nivel óptimo de motivación entre las profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Esto puede lograrse asegurando la disponibilidad de espacios físicos adecuados y proporcionando los materiales necesarios para el desarrollo efectivo de sus funciones. Mantener un entorno de trabajo que favorezca la motivación contribuirá a mejorar el desempeño laboral y, en última instancia, a garantizar una atención de calidad para los pacientes.

**Tercera.** Se recomienda ofrecer oportunidades de capacitaciones y desarrollo profesional, como cursos de actualización, certificaciones especializadas o programas de mentoría, que permitan a los profesionales de enfermería a enriquecer sus habilidades técnicas y de conocimientos para demostrar un compromiso con el crecimiento y el avance profesional y poder motivar a las enfermeras a alcanzar su máximo potencial.

**Cuarta.** Se recomienda seguir incentivando a los trabajadores en relación con sus salarios y beneficios, condiciones laborales y estatus, ya que son aspectos que influyen significativamente en el mantenimiento de un buen desempeño laboral. Es fundamental reconocer la importancia de estas tres dimensiones para mantener altos niveles de motivación y compromiso entre el personal.

## REFERENCIAS

1. Yahya I, O G. Explorando los factores que influyen en la motivación laboral de las enfermeras. *Iris Journal of Nursing & Care*. 2018; 11(1): p. 1-12.
2. Manjarrez N, Boza J, Mendoza E. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*. 2020 Enero; 12(1): p. 359-365.
3. OMS. Actualización de la estrategia frente a la COVID-19. [Online].; 2020 [cited 2022 Agosto 16. Available from: <https://bit.ly/3V39bRa>.
4. OMS. Personal Sanitario. [Online].; 2022 [cited 2022 Agosto 20. Available from: [https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1).
5. Silva J, Carvalho A, Leite H, Oliveira E. Reflexiones sobre los riesgos ocupacionales en trabajadores de salud en tiempos pandémicos por COVID-19. *Rev. cuba. enferm.* 2020 Julio; 36(2).
6. OPS-OMS. Impacto de la COVID-19 en los recursos humanos para la salud y respuesta de política. [Online]. Bogotá: OMS; 2021 [cited 2022 Agosto 15. Available from: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240039001>.
7. Banco Mundial. Los países de Latinoamérica y el Caribe necesitan gastar más y mejor en salud para poder enfrentar una emergencia de salud pública como el COVID-19 de manera efectiva. [Online].; 2020 [cited 2022 Agosto 17. Available from: <https://bit.ly/3A3YyDW>.
8. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao. *Archivos Médicos*. 2020 Junio; 20(1).
9. Inga F, Arosquipa C. Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*. 2019 Junio; 36(2).
10. De La Cruz J. Protegiendo al personal de la salud en la pandemia Covid19. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*. 2020; 20(2): p. 7-9.
11. OIT. Observatorio de la OIT: La COVID - 19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. Quinta ed.: Organización Internacional; 2020.
12. Medina C, Ortega C. Relación entre motivación y desempeño laboral de las enfermeras en Centros De Hemodiálisis Privados en La Zona Oeste Lima Metropolitana. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Gestión. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2021.

13. Espinoza B, Inga G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca. Tesis para título profesional de Licenciada en Enfermería. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes; 2020.
14. Cabanillas E, Ruiz G. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Cercado de Lima. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gerencia en Salud. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020.
15. Castillo J, Sanchez M. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud. Tesis para obtener Licenciatura. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2020.
16. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao. Tesis de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2019.
17. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022 Junio; 2(12).
18. Cabrera J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo Del IESS. Tesis para Maestría en Gerencia en Servicios de la Salud. Guayaquil: Universidad Católica De Santiago De Guayaquil; 2021.
19. Kapantow N, Luddin M, Kambey D. El efecto de la motivación laboral, la satisfacción laboral y la actitud hacia la profesión en el desempeño de las enfermeras en la consulta externa del Hospital Prof. Dr. RD Kandou. KnE Social Sciences. 2020 Noviembre; 4(14): p. 565–575.
20. Novita N, Hariyati T, Gayatri D. La motivación como factor que afecta el desempeño del enfermero en los Hospitales Generales Regionales: Un análisis factorial. Enfermería Clínica. 2019 Setiembre; 29(2).
21. Tungga S, Pitara T, Urmila M. Efecto de la Motivación Laboral con Disciplina Laboral en el Desempeño de Enfermería en la Unidad Especial de un Hospital en Yogyakarta. Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit. 2018 Diciembre; 7(3): p. 247-254.
22. Vanina G. Motivación del Personal en la Administración Pública. Primera ed. Mendoza, Argentina: Universidad de Cuyo; 2012.
23. Peña H, Villón S. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific. 2018 Abril; 3(7).

24. Rodríguez A, Segura X, Elizondo M, Moreno R. Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, México. *Rev Espacios*. 2020 Agosto; 41(43).
25. Chiavenato I. *Administración de Recursos humanos*. Quinta ed. Bogotá: McGraw-Hill; 2000.
26. Gabini S. *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica*. Primera ed. Rosario: Teseo; 2018.
27. Guirado D. *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la teoría de la expectativa de Vroom*. Tesis Doctoral. Murcia: Universidad Católica San Antonio de Murcia; 2019.
28. Nazario R. Beneficios y motivación de los empleados. *Redalyc Argentina*. 2006 Noviembre; 9(17).
29. Castillo L. *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Manco Ccápac, Distrito de Santiago Cusco*. Tesis para Maestro en Salud Pública. Cusco: Universidad Nacional De San Antonio Abad Del Cusco; 2018.
30. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. *Condiciones de trabajo y salud*. [Online].; 2022 [cited 2022 Setiembre 25. Available from: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
31. Luengo C, Montoya P. *Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile*. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2020 Junio; 66(259).
32. Ruiz R. *El estatus y los roles en las estructuras grupales de la empresa*. [Online].; 2004 [cited 2022 Setiembre 28. Available from: <https://www.gestiopolis.com/el-estatus-y-los-roles-en-las-estructuras-grupales-de-la-empresa/>.
33. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista de Investigación Valor Agregado*. 2020 Noviembre; 7(1).
34. Aragón K. *Inteligencia emocional y su relación en el desempeño laboral*. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente*. 2019 Noviembre; 6(1).
35. Jiménez A, Echeverría S. *Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería*. *Rev Horiz Enferm*. 2021 Junio; 32(2).
36. Topa G, Moriano J, Laguía A, García C. *Psicología de las Organizaciones*. Primera ed. Madrid: Sanz Y Torres S.L.; 2022.
37. Suma M. *El employee engagement como un aliado estratégico para optimizar el desempeño laboral*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Ciencias. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2021.

38. Toscano M, Vesga J, Avendaño B. Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*. 2018 Enero; 23(1).
39. Koy V, Yunibhand J. Relación entre la calidad de la atención de enfermería, la dotación de personal de enfermería, la satisfacción laboral de las enfermeras, el entorno de práctica de las enfermeras y el agotamiento: revisión de la literatura. *Int J Res Med Sci*. 2015; 3(8).
40. Yslado R, Norabuena R, Loli T, Zarzosa E. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*. 2019 Diciembre; 19(4).
41. Cervantes G, Muñoz G, Inda A. El trabajo en equipo y su efecto en la calidad del servicio a clientes. *Rev Espacios*. 2020 Abril; 41(14).
42. Martins T, De Souza I, Aparecida Y, Duarte M. Factores impactantes en la adhesión y conocimiento del equipo de enfermería a las precauciones estándar. *Enfermería Global*. 2020 Enero; 19(57).
43. Chóez M, Vélez L. Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo de conocimiento*. 2021 Abril; 57(6).
44. Sasaki S, Fukada M. Impacto de la organización y el compromiso profesional en la competencia de enfermería clínica. *Yonago Acta Medica*. 2019 Julio; 62(2).
45. Cegarra Sánchez J. *Los métodos de investigación*. Primera ed. Madrid: Ediciones Díaz de Santos; 2012.
46. Gómez M. *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Primera ed. Córdoba-Argentina: Brujas; 2006.
47. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J. *Metodología de la investigación*. Quinta ed. Bogotá: Ediciones de la U; 2018.
48. Hernandez Sampieri R, Fernandez Collado C, Baptista Lucio P. *Metodología de la investigación*. Sexta ed. México: McGraw Hill; 2014.
49. Tamayo M. *El proceso de la investigación científica*. Quinta ed. México: Limusa; 2014.
50. Pérez Lopez C. *Muestreo Estadístico*. Primera ed. España: Pearson Educacion; 2006.
51. Gil Pascual J. *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Primera ed. Madrid: UNED; 2016.
52. Valderrama S. *Elaboración de proyectos y tesis investigativas* Lima: San Marcos; 2015.

53. Corzo J. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Trabajo Académico para Segunda Especialidad Profesional de Enfermería. Lima: Universidad Peruana Unión; 2021.
54. Pino Gotuzo R. Metodología de la investigación. Tercera ed. Lima: San Marcos; 2014.
55. Mocho Vasallo J. Estadística aplicada a las ciencias de la salud. Segunda ed. Barcelona: Elsevier Health Sciences; 2021.
56. Polgar S, Thomas S. Introducción a la investigación en ciencias de la salud. Séptima ed. Barcelona: Elsevier Health Sciences; 2021.

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.</p>	<p><b>X: Motivación laboral</b></p> <p>X<sub>1</sub>: Salarios y beneficios</p> <p>X<sub>2</sub>: Condiciones de trabajo</p> <p>X<sub>3</sub>: Estatus</p>	<p><b>Método de investigación</b></p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p><b>Enfoque de investigación</b></p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>El estudio es de tipo Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental, correlacional, de corte transversal.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión de condiciones de</li> </ul>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.</li> <li>• Identificar la relación entre la dimensión de condiciones de</li> </ul>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión de salarios y beneficios frente al desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión de condiciones de trabajo y el</p>	<p><b>Y: Desempeño laboral</b></p> <p>Y<sub>1</sub>: Calidad del trabajo</p> <p>Y<sub>2</sub>: Responsabilidad</p> <p>Y<sub>3</sub>: Trabajo en equipo</p> <p>Y<sub>4</sub>: Compromiso institucional</p>	<div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M[M] --&gt; Ox[Ox]     M --&gt; r[r]     M --&gt; Oy[Oy]             </pre> </div> <p><b>Población</b></p> <p>Total de 120 profesionales de enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza del distrito de Cercado de Lima, en el año 2023.</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p>

---

<p>trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023?</p>	<p>trabajo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.</p>	<p>desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.</p>	<p><b>Instrumentos</b> 02 cuestionarios Likert sobre motivación y desempeño laboral</p>
<p>• ¿Cuál es la relación entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023?</p>	<p>• Identificar la relación entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.</p>	<p>H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión de estatus y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023.</p>	<p><b>Análisis de Datos</b> Se procesarán tabulaciones, figuras y porcentajes para la descripción de las variables propuestas. Para contrastar la hipótesis planteada se aplicará el test estadístico Chi cuadrado:</p>
$\chi_o^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - e_{ij})^2}{e_{ij}}$			

---

## **Anexo 2: Instrumentos de investigación**

### **Cuestionario sobre motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023**

#### **I. FINALIDAD**

Señor(a) con el debido respeto que se merece, solicito su colaboración para que responda con sinceridad la presente escala que tiene el propósito de estimar la motivación laboral percibida por el personal de enfermería:

#### **II. DATOS GENERALES**

**1. Edad:** \_\_\_\_\_

**2. Sexo:**

- a. Masculino
- b. Femenino

**3. Estado civil:**

- a. Casado
- b. Soltero
- c. Conviviente
- d. Viudo
- e. Divorciado

**4. N° de hijos:**

- a. Ninguno
- b. Uno
- c. Dos
- d. Tres a más

**5. Grado de académico:**

- a. Licenciado
- b. Magister
- c. Doctorado

**6. Condición laboral:**

- a. Nombrada
- b. CAS
- c. Terceros

**7. Tiempo de servicio:**

- a. ≤ 1 año
- b. 2 a 5 años
- c. 6 a 10 años
- d. Más de 10 años

#### **III. INSTRUCCIONES**

Estimada(o) licenciado de enfermería lea atentamente cada frase, valore y elija una de las cinco posibles respuestas, luego marque con una (X) el número correspondiente al que, según su opinión mejor describa su motivación laboral en la institución donde labora, de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca =1; Casi nunca =2; A veces =3; Casi siempre =4; Siempre =5

Nº	Descripción	1	2	3	4	5
1	Reconocen y/o incentivan el trabajo que realiza					
2	El sueldo o remuneración que percibe es adecuado en relación con el trabajo que realiza.					
3	Los beneficios que percibe (gratificación, vacaciones, bonificación), están de acuerdo con sus expectativas.					
4	Las horas extras asignadas, están de acuerdo a sus expectativas					
5	Cree usted que debería recibir un bono adicional por el trabajo realizado					
6	Las condiciones físicas donde trabaja son adecuadas para que realice sus funciones.					
7	Los espacios laborales cuentan con las medidas de seguridad adecuadas.					
8	Los espacios físicos favorecen a crear un buen ambiente laboral					
9	Los medios proporcionados por la institución son adecuados para que realice sus funciones.					
10	Los materiales que deben ser repuestos por la institución son proporcionados en el tiempo justo.					
11	El puesto al que ha sido asignada va de acuerdo con el perfil que usted tiene					
12	Está de acuerdo con el área o servicio donde ha sido asignada.					
13	La institución brinda la posibilidad de crecimiento profesional.					
14	La institución se preocupa por la promoción y ascenso de su puesto.					
15	Considera que puede mejorar su estatus laboral en la institución					

*¡Muchas gracias por su atención!*

## Cuestionario sobre desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

### Instrucciones

El siguiente cuestionario contiene un conjunto de preguntas acerca de su desempeño laboral. Se pide por favor que respondan a cada pregunta con total sinceridad con la finalidad que se obtengan información válida. Trata de manifestar lo que estas experimentado en tu situación actual e indica las alternativas que describetu reacción. Deberá responder marcando con un aspa en la casilla que mejor describe su reacción usando las siguientes alternativas:

Nunca =1; Casi nunca =2; A veces =3; Casi siempre =4; Siempre =5

N°	Descripción	1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
3	Realiza un trabajo ordenado					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
11	Puede trabajar independientemente					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
13	Mantiene a la Jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente					

15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio					
22	Conoce la Misión y Visión del Servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios					
29	Demuestra respeto a sus superiores					
30	Demuestra respeto a sus colegas					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

*¡Muchas gracias por su participación!*

### Anexo3 Confiabilidad del cuestionario de motivación

#### Análisis de confiabilidad

Escala: Variable Motivación

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

#### Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.872	15

## Anexo 4 Confiabilidad del cuestionario de Desempeño

### Análisis de confiabilidad

Escala: Variable Desempeño

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	15	100.0

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

### Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.857	31

## **Anexo 5: Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:** Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia - San Martín de Porres, 2023

**Nombre de la investigadora principal:** García Raza, Josué Ángel

**Propósito del estudio:** Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital Nacional de Cercado de Lima, 2023.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su situación de salud actual.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede comunicarse conmigo (García Raza, Josué Ángel) al celular 989679709, correo josue\_11\_928@hotmail.com

**Contacto con el Comité de Ética:** Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Departamento del Comité de Ética en Investigación, presidente del Comité de Ética de la Juan Carlos Ismodes Aguilar, N° Teléf. 481-9502

#### **Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

#### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO**

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

\_\_\_\_\_  
(Firma)  
Nombre **participante**:  
DNI:  
Fecha:

\_\_\_\_\_  
(Firma)  
Nombre **investigador**:  
DNI:  
Fecha:

\_\_\_\_\_  
(Firma)  
Nombre testigo o representante legal:  
DNI:  
Fecha:

**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 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

RRHH

	<b>PERÚ</b> Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital Nacional Cayetano Heredia
---	------------------------------------	---	------------------------------------

**Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres**  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 12 de enero de 2024

**OFICIO N° 132 - 2024 - DG - 87 - OEGRRH - 059 - OADI/HNCH**

Licenciado  
**Josue Angel GARCÍA RAZA**  
Investigador Principal  
Universidad Privada Norbert Wiener  
Presente.-

Asunto : Autorización Institucional del Trabajo de Investigación.

Referencia : Carta del 06 de diciembre de 2023.  
Registro de Expediente 20361/2023.

De mi consideración:

Me dirijo a usted, para saludarlo cordialmente y comunicarle que, contando con la aceptación del Departamento de Enfermería y la Aprobación del Comité Institucional de Ética en la Investigación, esta Dirección autoriza la ejecución del Trabajo de Investigación "Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Cayetano Heredia – San Martín de Porres, 2023". Código: 138-2023.

Esta autorización tendrá vigencia mientras dure el Trabajo; sin embargo, la Constancia de Aprobación deberá ser renovada anualmente por el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital Cayetano Heredia.

Debe resaltar que, el Investigador Principal asumirá la responsabilidad del Trabajo de Investigación y deberá informar al CIEI, de acuerdo a normas vigentes de cualquier enmienda, eventos adversos, avance, cierre y el respectivo informe final, según corresponda.

Es propicia la ocasión, para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



R. Silva



V.B.P.



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA

  
DR. SEGUNDO CECILIO ACHO MEGO  
DIRECTOR GENERAL  
CMP: 027291 RNE 011026

SCAM/RASLJURGG /kaa  
Cc  
Dirección General  
Dirección OEGRRH  
Dirección OADI  
Archivo CIEI  
Distribución (4)  
Proy. Ofc. 12-01-2024  
Folios : 3

**16 ENE 2024**

 BICENTENARIO PERÚ 2024

[www.hospitalcayetano.gob.pe](http://www.hospitalcayetano.gob.pe)

Av. Honorio N° 262  
Urb. Ingeniería  
San Martín de Porres  
Lima 31, PERÚ  
Telf.: 482-0402  
481-9502

## Anexo 7: Informe del asesor de Turnitin

### ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 5% 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	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	3%
2	<b>Submitted on 1692724956972</b> Submitted works	2%
3	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Internet	2%
4	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	1%
5	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-25</b> Submitted works	<1%
6	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-03</b> Submitted works	<1%
7	<b>uwiener on 2023-12-08</b> Submitted works	<1%
8	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Internet	<1%

## DECLARACION JURADA

Yo Mg. Rocío Victoria Hermoza Moquillaza, identificado(a) con DNI N° 40441142, Asesor del tesista Josue Angel Garcia Raza, declaro bajo juramento que:

El tesista con título de proyecto MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA – CERCADO DE LIMA, 2023, realizo el cambio de lugar de aplicación para recolectar datos, quedando como título MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA– SAN MARTIN DE PORRES, 2023

Afirmo y ratifico lo expresado, por lo que en señal de conformidad firmo el presente documento.



---

Mg. Rocío Victoria Hermoza Moquillaza  
DNI: 40441142



---

Josue Angel Garcia Raza  
DNI: 73236507