



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de  
Lima, 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

**Presentado por:**

**Autora:** Fernández Cárdenas, Milagros Julieta


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0003-4001-5290>

**Asesor:** Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

**Lima – Perú**

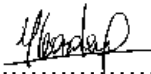
**2024**

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

Yo, Fernández Cárdenas Milagros Julieta egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación “FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO QUIRÚRGICO DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2024” Asesorado por el docente: Mori Castro Jaime Alberto DNI ...07537045.....ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>..... tiene un índice de similitud de (14) (catorce) % con código OID: oide14912-387596959..... 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  
 Milagros Julieta Fernández Cárdenas  
 DNI:47467537



MORI CASTRO JAIME ALBERTO  
 DNI N° 07537045

.....  
 Firma  
 Mori Castro Jaime Alberto  
 DNI: ...07537045

Lima, 03 de octubre de 2024



**“Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral  
del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico  
de un hospital nacional de lima, 2024”**

**Línea de Investigación General**

Salud, Enfermedad y Ambiente

**Asesor:**

Mg. Mori Castro Jaime Alberto

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

**DEDICATORIA:**

Agradecer a Dios por brindarme la vida, fortaleza, sabiduría y salud necesaria para mi crecimiento profesional y a mi madre que es el apoyo incondicional siendo mi inspiración.

**AGRADECIMIENTO:**

A mi asesor de proyecto por su guía, orientación y aquellas personas que sumaron su conocimiento, experiencia para culminar mi proyecto de investigación.

**ASESOR DE TESIS: MG. MORI CASTRO Jaime Alberto**

**JURADO**

Presidente : Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos  
Secretario : Mg. Jocelynn Lisset Jauregui Cardenas  
Vocal : Mg. Jaime Alberto Mori Castro



## ÍNDICE

1.	EL PROBLEMA	10
1.1.	Planteamiento del problema	10
1.2.	Formulación del problema	12
1.2.1.	Problema general	12
1.2.2.	Problemas específicos	13
1.3.	Objetivos de la investigación	13
1.3.1.	Objetivo general	13
1.3.2.	Objetivos específicos	13
1.4.	Justificación de la investigación	14
1.4.1.	Teórica	14
1.4.2.	Metodológica	14
1.4.3.	Práctica	14
1.5.	Delimitaciones de la investigación	15
1.5.1.	Temporal	16
1.5.2.	Espacial	16
1.5.3.	Recursos	16
2.	MARCO TEÓRICO	16
2.1.	Antecedentes	16
2.2.	Base Teórica	20
2.3.	Formulación de hipótesis	26
3.	METODOLOGÍA	27
3.1.	Método de la investigación	27
3.2.	Enfoque de la investigación	27
3.3.	Tipo de investigación	27
3.4.	Diseño de la investigación	27
3.5.	Población, muestra y muestreo	27
3.6.	Variables y operacionalización	28
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.7.1.	Técnica	31
3.7.2.	Descripción de instrumentos	31
3.7.3.	Validación	32
3.7.4.	Confiabilidad	32

3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	33
3.9.	Aspectos éticos	34
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	35
4.1.	Cronograma de actividades	35
4.2.	Presupuesto	36
5.	REFERENCIAS	
	Anexos	52
	Matriz de consistencia	53

## Resumen

Esta investigación tiene como Objetivo: Determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico. La metodología: El estudio es de diseño correlacional, método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo y tipo aplicada. La población estará conformada por ochenta (80) profesionales de enfermería que laboran en el área de centro quirúrgico de un hospital Nacional. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Los instrumentos que se aplicarán para el trabajo de investigación serán tipo Likert para cada variable, factores motivacionales y desempeño laboral, los cuales se encuentran validados; los instrumentos cuentan con un alto nivel de confiabilidad, con un 0.835, de la primera variable y un 0.820, de la segunda variable; para recolectar la información se estima un tiempo aproximado de 30 minutos por cada encuestado, con respecto al análisis se utilizarán gráficos, tablas y los programas IBM SPSS Statistics versión 260 y Microsoft Excel 2019 para el análisis e interpretación de los datos. Asimismo, para confrontar las hipótesis, se usará la estadística inferencial, mediante la prueba de correlación de Spearman.

**Palabras claves:** Factores motivacionales, desempeño laboral, enfermeras, centro quirúrgico.

## **Abstract**

This research aims to: Determine the relationship of motivational factors with the work performance of the nursing professional who works in the surgical center. The methodology: The study has a correlational design, hypothetical deductive method, quantitative approach and applied type. The population will be made up of eighty (80) nursing professionals who work in the surgical center area of a National hospital. The data collection technique will be the survey. The instruments that will be applied for the research work will be Likert type for each variable, motivational factors and work performance, which are validated; the instruments with a high level of reliability, with 0.835 for the first variable and 0.820 for the second variable; To collect the information, an approximate time of 30 minutes is estimated for each respondent. Regarding the analysis, graphs, tables and the IBM SPSS Statistics version 260 and Microsoft Excel 2019 programs will be used for the analysis and interpretation of the data. Likewise, to confront the hypotheses, inferential statistics will be used, through the Spearman evaluation test.

**Key words:** Motivational factors, job performance, nurses, surgical center.

# 1. EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema

La OMS el 2020 estimó un déficit de 4,3 millones de colaboradores en salud, incluidos 2,4 millones como enfermeras y otros profesionales. Esto implicaba que aproximadamente mayor a mil millones de personas no tenían una atención sanitaria debido a la escasez de proveedores (1).

Por otro lado, la OMS junto con el CIE y la OIT, en un análisis del año 2020, detallan que se contaba con 28 millones de enfermeras en el mundo, con una carencia de 5, millones. El informe destacaba la importancia que los enfermeros cuenten con amplios conocimientos para desempeñar adecuadamente sus funciones de cuidado, enfocándose en la seguridad del paciente y está relacionado con factores diversos como las condiciones laborales, los cambios salariales, los incentivos no remunerados y el entorno laboral (2).

En este sentido, un estudio realizado en España en el 2019 se identificó problemas de calidad y oportunidades de mejora en el sector sanitario que ocupó el tercer lugar en la región tras la disminución de la motivación de las enfermeras. En Cataluña son el 59% lo que incide directamente en el desempeño laboral (3).

Según el MINSA, indica que es relevante que los sectores sanitarios tanto públicas como privadas cuenten con profesionales de enfermería motivados, cuyo desempeño laboral generara un patrón positivo y brindara un cuidado holístico de calidad. La motivación de los enfermeros es un factor clave para la efectividad de su labor asistencial en el sistema de salud (4).

En Perú, Quintana y Tarqui en el 2020 estudiaron el desempeño de los enfermeros peruanos relacionado con las características del trabajo, aspectos motivacionales y organizacionales, formación académica, donde el 24.5% de enfermeros tiene un bajo desempeño, el 63% del

personal de enfermería tiene exceso de trabajo, 37% tiene alta presión laboral, el 51% no tiene la oportunidad de organizar sus turnos. Concluyeron que, si bien los enfermeros tenían buen desempeño laboral, se recomendaba a los funcionarios del establecimiento mejorar las estrategias para lograr que los profesionales de enfermería desempeñen mejor su función (5).

En el 2020, Campos y col., estudiaron el desempeño laboral de enfermeros, encontrando que 5.2% presentaba un moderado desempeño, 27.6% un bajo desempeño y solo 17.2% un alto desempeño. Estos resultados evidenciaban la necesidad de implementar estrategias para optimizar el desempeño de las enfermeras, centrándose en aquellos con desempeño bajo o moderado. Siendo la optimización del desempeño una pieza clave para asegurar una atención del cuidado de calidad (6).

El desempeño laboral en el servicio de cirugía es fundamental, ya que los pacientes dependen completamente del equipo de especialistas capacitados para aplicar protocolos que minimicen riesgos de infección y proteger sus vidas durante la cirugía (7).

Las enfermeras del centro quirúrgico brindan atención específica a las respuestas humanas y problemas o manifestaciones patológicas durante los procedimientos quirúrgicos relacionados con las actividades diarias. Esta atención holística de alta calidad requiere una especialización por parte del personal enfermero para proporcionar una asistencia segura y de calidad (8).

A nivel local, los enfermeros del Hospital Vitarte no se encuentran protegidos de amenazas relacionados con la desmotivación laboral que pueden afectar su desempeño laboral, tales como, falta de insumos e intercambios negativos con médicos por problemas de desperfectos en los equipos médicos, así mismo, de acuerdo a un informe estadístico, en el 2020, se reportaron 1120 cirugías, mientras que en el primer trimestre del 2021 la demanda aumento a 1629 cirugías, lo que generaba una carga laboral considerable que podía impactar negativamente en el desempeño y motivación de los enfermeros (9).

Del mismo contexto, según Mireya B, la motivación es una fuerza interna que movilizaba la conducta para alcanzar metas, mientras que el desempeño incluía habilidades para realizar funciones efectivamente en la práctica. Consideraba que la actividad laboral ocupaba gran parte de nuestra vida, por lo que la motivación evitaba la opresión en las tareas realizadas. Así, la motivación era clave para un desempeño óptimo a lo largo de la carrera profesional. Sumado a ello, sentirnos motivados trae consigo consecuencias positivas, tales como, sentirnos competentes, autorrealización, buena autoestima favoreciendo el crecimiento personal (10).

En la actualidad podemos inferir una desmotivación predominante del profesional de enfermería, tales como, dificultades personales a nivel económico, pues para cubrir con sus necesidades económicas requieren laborar en más de un establecimiento de salud, estar sometido a carga laboral por deficiencia y mal estado del instrumental quirúrgico, equipos biomédicos en estado de deterioro, insumos y recursos humanos en déficit para cubrir requerimientos del servicio de centro quirúrgico.

Por todo lo expuesto anteriormente, estos hechos que nos conlleva a reflexionar que los enfermeros deben asumir responsabilidades sin tener los recursos y estímulos suficientes por parte de los directivos, lo que afectaba su desempeño.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024?
- ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024?

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

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.
- Identificar la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.



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

### **1.4.1. Teórica**

El estudio de los factores motivacionales y el desempeño laboral de enfermeros en centro quirúrgico permitirá generar aportes desde una perspectiva teórica que contribuiría a una comprensión más profunda del tema en discusión, complementada con la teorista de enfermería Patricia Benner quien aborda la validación de un modelo sobre adquisición de habilidades en la práctica de enfermería, en cuanto a la gestión del cuidado que explora la relación entre cuidado-estrés- superación-salud.

### **1.4.2. Metodológica**

El estudio buscará analizar la presencia de significancia en relación de las variables para el presente trabajo, factores motivacionales y desempeño laboral, mediante una perspectiva metodológica. Para ello se emplearán instrumentos tipo escala Likert para medir dichas variables. Estos instrumentos han sido sometidos por un proceso de confiabilidad y validación obteniendo como resultado un coeficiente único y adecuado para ser utilizado en el presente trabajo.

### **1.4.3. Práctica**

Los resultados que se obtendrán y procesados estadísticamente, se podrá determinar a nivel práctico la correlación de ambas variables y a partir de ello se podrá establecer recomendaciones al establecimiento de salud privado, donde permitirá ayudar a mejorar el desempeño los enfermeros en centro quirúrgico. Por esta razón, el personal de enfermería y las directivas deben conocer de estos resultados y recomendar al establecimiento de salud privado estrategias para optimizar el desempeño de los enfermeros y la calidez de cuidado al usuario.

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

### **1.5.1. Temporal**

El trabajo de investigación se desarrollará en el mes de mayo a octubre del 2024.

### **1.5.2. Espacial**

El presente estudio de investigación se aplicará en un Hospital Nacional de Lima.

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

La población estará integrada por 80 enfermeros del Servicio de Centro quirúrgico.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### A nivel internacional:

Cabrera (11), el 2021, en Ecuador, aplicaron una investigación donde el propósito fue “Determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital General Babahoyo del IESS”. Realizó un estudio, correlacional, descriptivo, cuantitativo, con una muestra de 32 profesionales enfermería. Aplicaron el método, deductivo y un diseño de corte transversal no experimental. Utilizaron dos instrumentos Likert, el primero vinculado a los factores motivacionales conformado por 20 preguntas y el segundo dirigido a medir el desempeño laboral conformado por 19 preguntas. Resultados, se concluyó que el desempeño laboral se encontraba vinculado con diversos factores motivacionales, de los cuales se considera la disposición del trabajo, sueldos, horarios y bonos, evidenciando una correlación de coeficiente de Pearson de 0.829, donde el 50% de los profesionales determinaron que existen deficiencias en el manejo de recurso del área, lo que ocasiona incumplimiento de metas, el 28.2% de los participantes manifiestan que no culminan su labor asignada oportunamente, 34.4 % de los profesionales no reciben opiniones constructivas sobre su trabajo, el 43.8% cree que el apoyo brindado por sus jefes no es bueno.

Bayser (12), en el 2022, en Argentina, efectuó un estudio donde el fin de “Describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en el centro quirúrgico de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. Aplicó un estudio, correlacional, descriptivo. Muestra conformada por 60 enfermeros. Método, deductivo y un diseño de corte transversal, no experimental. Se empleó dos instrumentos como cuestionarios. Resultados, se determinó una positiva relación estadísticamente significativa entre las variables, evidenciando un coeficiente de Spearman =0,04, lo que quiere decir que, a más motivación,

mayor es el desempeño profesional, con respecto al desempeño laboral en las tres dimensiones, 96% presentó un nivel medio resaltando que no se mostraron encuestados con niveles de desempeño alto.

Potosme (13), en 2019, en Nicaragua, efectuó una investigación donde el fin fue “Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico del hospital Bolonia-SERMESA”. Aplicó un estudio, observacional, correlacional, descriptivo, de corte transversal, con una muestra de 83 profesionales de enfermería. Método, deductivo, de corte transversal. Se utilizó como instrumento la elaboración de una guía de encuesta tipo Likert. Resultados, se demostró que hay relación positiva de las variables de estudio evidenciando una correlación de Tau-b de Kendall =0,554. Además, se evidenció que el 64% del profesional de enfermería presentaba motivación adecuada, por otro lado, el desempeño laboral de los recursos asistenciales, dio como resultado un desempeño laboral adecuado con un 86%.

Lucio y col., (14), el 2019, en Brasil, efectuaron una investigación donde el propósito fue “Identificar la percepción de enfermería sobre los factores motivacionales en el ambiente de trabajo”. Se aplicó un estudio, observacional, correlacional. La muestra estuvo conformada por 21 enfermeras. Método, deductivo de diseño no experimental con corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios tipo Likert. Resultados, se demostró una relación positiva de las variables de estudio evidenciando una correlación de Spearman =0,023.

Alvarado y Pinduisaca (15), en el 2019, en Ecuador, aplicaron una investigación con el propósito de “Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas centro quirúrgico del Hospital Materno – Infantil”. Aplicaron un estudio cuantitativo, descriptivo, ejecutado una encuesta aplicada. Muestra de 50 enfermeras. Método, deductivo, diseño de corte transversal, no experimental, como instrumento se empleó un

cuestionario. Como resultados, se conoció que los factores que más afectaron el desempeño de los enfermeros fue el 52% presentó falta de apoyo de en entidad de alta dirección, el 56% presentó una inestabilidad laboral por falta de aseguramiento, 40% falta de reconocimientos, 52% sobrecarga laboral, mientras que los factores positivos fueron el 88% adaptación al trabajo, 70% puntualidad.

### **A nivel nacional:**

Flores y Espilco (16) el 2020, realizaron un estudio donde tuvieron como propósito “Determinar la relación de los factores motivacionales y el impacto de sus correspondientes dimensiones con el desempeño laboral del enfermero del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”. Se aplicó un estudio cuantitativo de diseño no experimental y correlacional con una muestra de 50 enfermeras. Método, deductivo. Se usó como instrumento un cuestionario conformado por 44 preguntas. Resultados, se muestra que existe relación entre las variables de estudio al tener una correlación de Spearman = 0.314, con valor  $P = 0.026$ . Según los factores motivacionales el 70% de los profesionales manifiestan ser insuficientes, el 26%, medianamente y el 4%, adecuados, con respecto al desempeño laboral, el 8% presenta un alto desempeño laboral, el 78% regular desempeño y el 14% buen desempeño laboral.

Puma (17), en 2022, realizó una investigación donde tuvo como fin “Determinar los factores motivacionales que se relacionan con el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori”. Aplicó un estudio, cuantitativo con diseño no experimental con corte transversal, con una muestra conformada por 50 enfermeras. Método, inductivo deductivo, se utilizó como instrumento dos cuestionarios tipo Likert Resultados, evidencian que existe una correlación de Rho de Spearman entre las variables  $R: 0.771$ , donde el 40% de los participantes tiene un factor motivacional alto, el 36,7%, un nivel medio y el

23.3% un nivel bajo. Mientras que con respecto al desempeño laboral el 53.3 % tiene un desempeño adecuado, el 26.7% regular y el 20% deficiente.

Caruajulca y Chávez (18), en 2022, realizaron una investigación donde tuvo como propósito “Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico”. Aplicaron un estudio, cuantitativo con corte transversal de diseño correlacional. Contaron con una muestra de 39 enfermeras que trabajan en el área quirúrgica. Método deductivo, se aplicó como instrumento un cuestionario. Resultados, se determinó una relación positiva entre las variables de estudio; con una correlación de Pearson=0.332, con nivel de significancia  $p=0.039$  ( $p<0.05$ ), donde el 64.1% de enfermeras tiene un nivel bueno de factores motivacionales, mientras que el 97.4 % un desempeño laboral alto.

Cavero (19) en el 2021, realizó una investigación con el propósito de “Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en el personal de salud del área de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021”. Se realizó un estudio con diseño cuantitativo, no experimental descriptivo, correlacional, con una muestra de 70 enfermeras. Se aplicó el método deductivo, la técnica utilizada fue la encuesta, se usó como instrumento dos cuestionarios estandarizados de las variables de estudio. Resultados, se determinó que existe influencia entre las variables con una significancia de 0.042 y un coeficiente de correlación de Nagelkerke = 0,158, donde el 71.4% de los encuestados presenta una motivación regular, mientras que en el desempeño laboral un 7.1% considera que es bueno.

Pereyra (20) el 2022, efectuó una investigación con el propósito de “Determinar la relación que existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”. Estudio correlacional con enfoque cuantitativo, transversal. Se aplicó una muestra de 30 enfermeras. Método deductivo,

la técnica empleada fue la encuesta, se utilizó un cuestionario MbM de Marshall Sashkin para valorar la motivación laboral y el cuestionario de desempeño laboral del ministerio de salud del Perú. Se encontró la existencia de una relación entre las variables de estudio como una significancia de  $0,031 < 0,05$ , donde el 83.3% presenta una alta motivación y 70% un excelente desempeño.

## **2.2. Base Teórica**

### **Primera variable: Factores motivacionales**

Previo a conceptualizar los factores motivacionales, es de relevancia comprender la motivación que se defina como una combinación de causa y acción, entendida como una motivación o razón ejecutado con el fin de desarrollar acciones con el propósito de obtener logros. También se entiende como un elemento en cualquier fuerza o contexto que colaboran con otros para crear actividades o procesos (21).

Según Chiavenato, la motivación es un proceso psicológico fundamental que, en conjunto con otros factores, resulta esencial para entender el comportamiento humano, mientras que para Kanfer, la motivación representaba las fuerzas que actuaban sobre persona, impulsándola a comportarse de una manera específica y orientándola hacia el logro de metas (22).

Según la teoría de Robbins y Coulter, representa el empeño que un individuo ejercía con el fin de alcanzar un propósito, el cual requería de tres elementos clave: energía, dirección y persistencia. La energía se refería a la intensidad, el impulso y el vigor del esfuerzo, mientras que la dirección buscaba que ese esfuerzo se enfocara en beneficiario a la organización. Finalmente, la persistencia explicaba la necesidad de que el empleado mantuviera un esfuerzo constante y dirigido hacia las metas de la empresa, y no solo un esfuerzo momentáneo (23).

Por consiguiente, los factores motivacionales incluyen emociones relacionadas con el desarrollo personal, reconocimiento profesional y los requerimientos de autorrealización, los cuales varían según la actividad de la persona. Además, el aprendizaje se convierte en un recurso primario para lograr la mejora personal y comunitaria (24).

Según Paredes, se denominan factores al respaldo responsable por parte de las diferentes manifestaciones de conductas, en consecuencia, presenta una influencia en el actuar que es relativamente libremente de otras influencias y cuenta con una naturaleza única (25).

Con respecto a ello, podemos manifestar que se describen múltiples factores motivacionales que determinar el actuar de un individuo, aplicando también en los profesionales enfermeros. La referencia social simboliza un sector importante de la relación entre las actitudes y acciones (26).

### **Dimensiones de la variable: Factores extrínsecos**

Se define como factores motivacionales intrínsecos, a aquellos relativos con el interior de una persona, el reconocimiento profesional y una el desarrollo de logro personal, las cuales guardarían relación con el cargo en la que la persona se desempeña y promoverán una satisfacción perdurable. Es decir, como puede percibirse una persona en relación con su labor (27).

### **Indicadores:**

Trabajo en sí mismo: Se refiere a la naturaleza del trabajo, en otras palabras, la evaluación del puesto que no incluye sólo la parte económica sino psicológicas y sociales. En palabras más simples, cuan atractivo es el trabajo en sí. Cabe resaltar que la profesión de enfermería surge de una vocación para servir, es decir, la actitud de proyectarse hacia el prójimo. Desarrollo personal: implican experiencias de interacción personal y personas que participan en estas



actividades a través de estos grupos, donde se ejecutan la práctica, conocimiento. Por otro lado, se puede decir que es un proceso evolutivo donde las personas eligen cambiar en muchos ámbitos de su vida, lo que les genera mayor satisfacción (28).

**Reconocimiento de logros:** Está relacionado con la compensación de beneficios o servicios recibidos con la finalidad generar mayor estabilidad del recurso humano. **Desarrollo profesional:** Es el proceso humano que pasa por varias etapas con diferentes características, desarrollar tareas, actividades y relaciones. El desarrollo profesional construye con una identidad profesional diseñada para aumentar la satisfacción (29).

**Oportunidad de capacitación:** Considerado un pilar importante para el desarrollo profesional porque ayuda a los profesionales se encuentren capacitados. **Responsabilidad:** Son decisiones de manera consciente, por así decirlo, que se efectúan con el tiempo a medida que una persona o institución se forma. La visión interna de una persona debe crearse dentro de la empresa, tomar decisiones y comportarse éticamente. La situación es la siguiente, un compromiso de hacer las cosas bien que obtenga la guía de plan de producto adecuada, un desarrollo sostenible que busque el equilibrio entre comunidades, orígenes y productividad de la empresa (30).

### **Dimensiones de la variable: Factores extrínsecos**

Está enfocado entorno al individuo en el que se desarrollan sus actividades y debido a esas condiciones lo determina la dirección de la organización (31).

### **Indicadores:**

**Supervisión adecuada:** Son operaciones realizadas para desarrollar y monitorear la voluntad de los colaboradores con un propósito. Ya sea a nivel grupal o individual, realizando sus tareas o deberes delegados. La persona responsable de la supervisión, actúa como consejero y aportan soluciones a los problemas (32).

Condiciones de trabajo: Conjunto de certificados que proporcionen la comodidad física del empleado, como el horario de jornada laboral, los detalles del área de trabajo en sí, sus materiales y equipos. (33).

Seguridad laboral: Busca prevenir riesgos laborales para los empleados, esto significa que el riesgo al que se enfrenta se ha eliminado o minimizado. Esta situación incluye la previsión del desarrollo de condiciones más adecuadas para prevenir que sucedan situaciones negativas que interfieran en la salud de los trabajadores (34).

Relaciones interpersonales: Nos brindan dirección, significado y energía hacia los objetivos de la humanidad, por lo que a través de ellos los individuos logran alcanzar sus objetivos. Las correctas relaciones entre las personas benefician el ámbito personal, a obtener satisfacción emocional, progreso personal y una sensación de logro (35).

Salario: Es la retribución que percibe un empleado en relación con su trabajo. Es el precio de un trabajo por la cantidad de trabajo realizado o el nivel de remuneración sobre cuya base se proporciona a. Las necesidades de los trabajadores para llegar a fin de mes y permanecer en el trabajo (36).

Reglamentos institucionales: son normas y reglamentos a todos los niveles. Son informes institucionales que son aprobados por el grupo directivo, destinado a conferir deberes y poderes a los miembros, así mismo, un conjunto de reglas institucionalmente materiales y procedimientos dictados objetivos de la institución (37).

Status, posición: Comprende pretensiones de prestigio, poder y seguridad, desarrollo de liderazgo en programas educativos, aquí también hay perspectiva, la posición jerárquica que ocupa una persona en el trabajo (38).

## **Segunda variable: Desempeño laboral**

### **Desempeño laboral:**

Representa el producto final de una acción y esto podría observarse en situaciones como, la práctica previa a un concierto, el entrenamiento antes de una carrera o la realización eficiente y eficaz de tareas laborales. En la actualidad, a las autoridades de una institución les resulta principalmente el desempeño de su organización, es decir, los resultados de la institución u organización producto de todas las actividades laborales. Este enfoque buscaba optimizar los resultados globales de la empresa (39).

Según Chiavenato, es la eficiencia del colaborador que trabajaba dentro de las instituciones, el cual era importante para el funcionamiento del mismo, donde la persona debe desempeñarse para contribuir al éxito de la institución. En decir, el desempeño de las laborales era crucial para los objetivos institucionales que dependía de la efectividad y satisfacción del empleado en su puesto de trabajo (40).

El desempeño laboral hace referencia cuando cada persona ejercería su trabajo dentro de cada institución, de acuerdo con las directrices y normas presentes. Sin embargo, hablar de desempeño laboral en el ámbito sanitario nos lleva a una diferencia, ya que su proceder se muestra en proceso de atención a los pacientes (41).

Por tanto, existiría una evaluación entre los factores que caracterizaban el desempeño profesional y los que determinaban la calidad de los servicios en el ámbito sanitario. La práctica laboral de los profesionales de la salud no solo se vería afectado por sus propias competencias y actitudes, sino también por el entorno en el que desarrollaría su trabajo y los recursos con los que contaría para proporciona una atención de calidad a los pacientes (42).

**Dimensión de la variable: Logro de metas**

Es un factor que debe ser valorado correctamente y los resultados de estas evaluaciones son lo que llevan al logro de la organización o institución (43).

**Dimensión de la variable: Competencias**

Se refiere como la habilidad de “un comportamiento claro, observable y directamente medible, el personal demuestra competencia en el desempeño de sus funciones laborales (44).

**Teoría de enfermería de Patricia Benner**

La teorista Patricia Benner proporciona otra consideración con una forma de ver las cosas y hacer las cosas que se considera correcta una idea; basado en el punto de vista del autor en el estudio de la evolución. No hace falta decir que los trabajos y especialidades de posgrado en enfermería generan cambios en el círculo social y laboral influenciado por factores económicos, tecnológicos, políticos y sociales (45).

Utilizando el criterio de Benner: “enfermeras con cierto nivel de pericia, sin embargo, en algunas zonas los niveles muy altos todavía pueden clasificarse como aprendices en otros servicios o situaciones que desconocen”. Los profesionales adquieren conocimientos clínicos a medida que adquieren experiencia convirtiéndose en una mezcla de conocimientos prácticos y teóricos (46).

Como ciencia y profesión, la esencia es la creación y la innovación, así mismo, integrar el pensamiento de enfermería para hacer de la organización un factor viable. Es importante mejorar la calidad de la atención. Por lo tanto, es muy importante brindar un entorno de trabajo agradecido de confianza, respeto, motivación (extrínseca, intrínseca) y factores de popularidad; el poder del pensamiento significa una visión sistemática y holística de las cosas. Determinar el estándar de práctica de enfermería (desempeño laboral) (47).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Hi: Existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.

H0: No hay relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

H1: Existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.

H2: Existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Se aplicará el método de investigación hipotético deductivo porque consiste en obtener una conclusión en base a una premisa proposiciones como positivas (48).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo debido a que serán medidas en porcentajes estadísticos y frecuencias en función a la ejecución de dos instrumentos (49).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación es aplicada debido a que se encuentra dirigida a obtener un conocimiento destinado a procurar resoluciones de problemas prácticos (50).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación es correlacional debido a que buscará determinar la relación entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería (51).

#### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población del estudio estará constituida por ochenta (80) enfermeras que laboran en el centro quirúrgico de un hospital privado de Lima.

La muestra será la misma población censal o muestral por ser finita o pequeña (menor de 100), por lo tanto, no será necesario calcular la muestra a través de una fórmula estadística; es decir, será de 80 enfermeras.

**Criterios de inclusión:**

- Enfermeras que laboran en el servicio del centro quirúrgico.
- Enfermeras que hayan firmado el consentimiento informado.
- Que aceptan cooperar de forma voluntaria.
- Enfermeras con tiempo de servicio mayor a un año de antigüedad en el servicio del centro quirúrgico.

**Criterios de exclusión:**

- Enfermeras que no laboran en el área del centro quirúrgico.
- Enfermeras que se abstengan de firmar el consentimiento informado.
- Enfermeras que estén de vacaciones y licencia por maternidad o enfermedad.
- Enfermeras que no aceptan ser partícipe voluntariamente.
- Enfermeras que no realicen el llenado correcto de los instrumentos.
- Enfermeras con tiempo de servicio menor a un año de antigüedad en el servicio del centro quirúrgico.

**3.6. Variables y operacionalización****Variables de estudio**

V1: Factores motivacionales.

V2: Desempeño laboral.

### 3.6.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles y rangos)
V1: Factores motivacionales	Conforman las emociones relacionadas con el proceso personal, los reconocimientos profesionales y los requerimientos de autorrealización dependientes de las actividades desarrolladas por el individuo (23).	Los factores de motivación, como logros, las responsabilidades reconocimientos, y los incentivos.	Factores motivacionales Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en sí mismo.</li> <li>- Desarrollo personal.</li> <li>- Reconocimiento de logros.</li> <li>- Desarrollo profesional.</li> <li>- Responsabilidad.</li> </ul>	Ordinal	Bajo 24 – 70
			Factores Motivacionales Extrínsecos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supervisión adecuada</li> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Seguridad laboral</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Salario</li> <li>- Reglamentos institucionales</li> <li>- Status.</li> </ul>		Medio 71 – 85  Alto 86 – 120
V2: Desempeño laboral	Es el grado de cumplimiento de las funciones por parte de	Es la competencia del profesional para evidenciar sus	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficiencia.</li> <li>- Eficacia.</li> <li>- Efectividad.</li> </ul>	Ordinal	Deficiente (20-71)



	<p>los colaboradores, significando que el desempeño posibilite realizar una medida de la eficacia que cuenta un colaborador en una institución u organización. (35)</p>	<p>destrezas y habilidades respecto a sus obligaciones y funciones durante un periodo de tiempo, bajo determinadas condiciones.</p>	<p>Competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Habilidades y destrezas.</li> <li>- Compromiso con objetivos y metas.</li> <li>Institucionales</li> <li>- Responsabilidad e iniciativa.</li> </ul>		<p>Regular (72- 80)</p>
			<p>Rasgos de personalidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sociabilidad.</li> <li>- Autocontrol.</li> </ul>		<p>Eficiente (81- 100)</p>

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

Se aplicará la encuesta como técnica de estudio para la recolección de la información.

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos

##### Instrumento 1: Factores motivacionales

Instrumento : Escala tipo Likert.

Autora : Melani Campos Huaraz.

Estructura : Está conformada por 24 ítems, consta de 05 opciones de respuesta tipo Likert, la escala está conformada por 02 dimensiones: factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos.

##### Procedimiento de puntuación para factores motivacionales

Baremo:	Alto	Medio	Bajo
Factores Motivacionales	[120-86]	[85 – 71]	[70 –24]
Factores Motivacionales Intrínsecos	[50 – 42]	[41 – 34]	[33 –10]
Factores Motivacionales Extrínsecos	[70 – 46]	[45 – 36]	[35 – 14]

**Instrumento 2.**

Instrumento : Escala tipo Likert.

Autora : Melani Campos Huaraz.

Estructura : Está constituida por 20 ítems, 05 alternativas de respuesta tipo Likert, la escala está conformada por 03 dimensiones: rasgos de personalidad, logro de metas y competencias.

**Procedimiento de puntuación para desempeño laboral**

Baremo:	<b>Eficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Deficiente</b>
Desempeño laboral	[100-81]	[80 – 72]	[71 –20]
Logro de metas	[35 – 29]	[28 – 26]	[25 –7]
Competencias	[35 – 27]	[26 – 23]	[22 – 7]
Rasgos de personalidad	[30 – 27]	[26 – 23]	[22 – 6]

**3.7.3. Validación**

Los instrumentos factores motivacionales y desempeño laboral, pasó por medio una evaluación de juicio de expertos quienes determinaron la validez de dicho instrumento en función a los criterios de pertinencia, de relevancia y claridad.

**3.7.4. Confiabilidad**

Los instrumentos factores motivacionales y desempeño laboral, pasaron mediante una prueba piloto con una muestra pequeña del estudio con las mismas características en otra entidad, obteniendo un Coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.835$ ) de la primera variable, ( $\alpha = 0.820$ ) la segunda variable.

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

Los resultados obtenidos serán mostrados en gráficos y/o tablas estadísticas con el fin de realizar un análisis e interpretación tomando en cuenta el marco teórico, por lo que se utilizará el programa Microsoft Excel 2019 y el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 26.0. Para contrastar la hipótesis se ejecutará la estadística inferencial, mediante la prueba de correlación de Spearman (Rho).

### 3.9. Aspectos éticos

Se considerarán en el estudio de investigación en primer lugar, la autorización del director de un Hospital Nacional de Lima, seguidamente de la firma del consentimiento informado de la población de estudio que trabajan en el servicio de centro quirúrgico; considerando los principios éticos de Belmont.

**Principio de autonomía.** Se tendrá en consideración la participación voluntaria de los enfermeros a través de la firma del consentimiento informado.

**Principio de beneficencia.** El presente estudio velará por la integridad de los profesionales que participarán y dando beneficio en su calidad de vida profesional y personal.

**Principio de no maleficencia.** El presente estudio no ocasionará ningún perjuicio ya que consiste en la aplicación de dos instrumentos que no comprometerán su integridad mental o física.

**Principio de justicia.** Se brindará a los encuestados una comunicación con respeto, con igualdad sin hacer distinción en su condición económica, raza, credo, sexo y política.

**4. Aspectos Administrativos**

**4.1. Cronograma de actividades**

ACTIVIDADES	AÑO: 2024																			
	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del problema.	■	■	■																	
Búsqueda bibliográfica.		■	■	■																
Situación problemática, marco teórico y antecedentes.				■	■	■	■	■												
Importancia y justificación de la investigación.					■	■	■	■												
Población, muestra y muestreo.						■	■	■												
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.							■	■	■											
Aspectos bioéticos.								■	■	■										
Métodos de análisis de información.									■	■	■	■								
Elaboración de aspectos administrativos del estudio.												■	■							
Elaboración de los anexos.													■	■	■					
Aprobación del proyecto.															■	■				
Sustentación del proyecto.																	■	■	■	■

#### 4.2. Presupuesto

Rubro	Detalle	Monto (Soles)	Total (Soles)
Recursos humanos	Asesor estadístico	300,00	500,00
	Corrector de estilos	200,00	
Bienes	Laptop	3 00,00	3 097,00
	Lapiceros	15,00	
	Hojas bond	32,00	
	USB	50,00	
Servicios	Luz x 4 meses	300,00	820,00
	Internet x 4 meses	380,00	
	Línea celular x 4 meses	140,00	
		Total, S/.	4 417,00

## 5. REFERENCIAS

1. Chen L., Evans D., Evans T. Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial – OMS; 2020. Disponible en: [file:///C:/Users/user/Downloads/Informe sobre la Salud en el Mundo 2020.pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/Informe_sobre_la_Salud_en_el_Mundo_2020.pdf)
2. Organización Mundial de la Salud. El Informe sobre la salud en el mundo 2020 - Situación de Enfermería en el mundo, Informe - Resumen de Orientación. [Sede Web]. acceso 2 Julio, 2023. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. Pérez M. Motivación, Satisfacción, y Desempeño laboral en profesionales de enfermería Caso Hospitales tipo IV de la región Centro occidental de Venezuela. Tesis Doctoral. Universidad de Deusto. Facultad de Ciencias Económicas y empresariales, 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118961>
4. Ministerio de Salud del Perú. Motivación y desempeño laboral en el profesional asistencial de enfermería. Lima: MINSA, 2020. Disponible en: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU\\_eeba1bfd3584427d93b8b826e42be690](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_eeba1bfd3584427d93b8b826e42be690)
5. Quintana D., Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad Social del Callao – Perú. ArchM ed (Manizales) 2020; 20(1):123-2. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
6. Campos P., Gutiérrez, H. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista cuidararte, 2020;10 (2). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626>



7. Queipo B., Useche C. El desempeño laboral en el Departamento de Mantenimiento del Ambulatorio La Victoria. Estado Zulia. Revista de Ciencias Sociales. Universidad del Zulia. [Internet] [Citado el 05 de mayo de 2024] Vol. VIII No. 3. pp. 486-496:1999 2020. Disponible: [http://docs.wixstatic.com/ugd/c98dd6\\_2903cb5cf951410685aa86b8](http://docs.wixstatic.com/ugd/c98dd6_2903cb5cf951410685aa86b8)  
[Barboza](#)
8. Alvarado C., Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil. [Internet]. Tesis de grado: Universidad de Guayaquil-Ecuador; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
9. Barboza L. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2019. Tesis de segunda especialidad profesional de enfermería en centro quirúrgico. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2822925>
10. Mireya B. Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería. (Tesis Doctoral) 2019. Universidad de Deusto, San Sebastián Este, España. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118961>
11. Cabrera T. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo del IESS. [Maestría en gerencia de servicios de salud] Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16723/1/T-UCSG-POS-MGSS-311.pdf>

12. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [citada 28 de mayo de 2024]; 2:12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
13. Potosme L. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, hospital Bolonia-Sermesa [Tesis de maestría en mención en docencia] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/14156/1/14156.pdf>
14. Lúcio L., Brandão A. Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. Cultura de los Cuidados (Edición digital), (2019). 23 (54). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22>
15. Alvarado M., Pinduisaca T. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital materno infantil Dra. Matilde hidalgo de procel. [Tesis para optar título de licenciatura] Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>
16. Flores H., Espilco P. Los factores motivacionales y el impacto de sus correspondientes dimensiones con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. [Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud] Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5338/ESPILCO%20POR%20TUGAL%20FLORES%20HUARACHA-%20FCS-%20MAESTRIA-%202020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

17. Puma A. Factores motivacionales y desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica Montefiori. [Tesis de segunda especialidad en enfermería de centro quirúrgico] Callao: Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7724/TESISPUMA%20ALBINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Caruajulca V., Chávez C. Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico del hospital regional docente de Cajamarca. [Tesis para optar título de licenciatura] Lima: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. 2022. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2444/INFORME%20FINAL%20JHULISSA%20%20CARUAJULCA%20Y%20LILIANA%20CH%20C3%81VEZ.%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Cavero P. Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, [Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud] Lima: Universidad Privada Cesar Vallejo; 2021 Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71664/Cavero\\_PDLKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71664/Cavero_PDLKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Bucheli V. Guadalupe M. Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [revista en la Internet]. 2019 Jun [citado 2024 Jul 08]; 9(18): 84-101. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S200774672019000100084](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200774672019000100084)

21. Ayón P., Merchán H. Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad del Cantón Paján. [revista en la Internet] Pol. Con. (Edición núm. 62) Vol. 6, No 9, septiembre 2021 [citado 2024 Jul 08]; pp. 1663-1678, ISSN: 2550 - 682X. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetMotivacionLaboralYSuIncidenciaEnElDesempenoOrganiz-8094486.pdf>
22. Robbins S. Teorías de motivación, comportamiento organizacional. México. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [citada 28 de junio 2024]; Disponible en: <https://idoc.pub/documents/teorias-de-motivacion-stephen-robbins-comportamiento-organizacional-vylyyvvdqq3lm>
23. Pereyra Z. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas. Tesis para optar maestría en gestión administrativa] Lima: Universidad Ricardo Palma; 2023. Disponible en: [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6249/T030\\_04068593\\_M%20PEREYRA%20ZORRILLA%20MERY%20CONSUELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6249/T030_04068593_M%20PEREYRA%20ZORRILLA%20MERY%20CONSUELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Paredes V., Estrada A. Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. Pro Sciences: revista de producción, ciencias e investigación. [Internet]. Mayo de 2020 [citado 8 de julio de 2024]; 4(34): 13-20. Disponible en: <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>.

25. Llanga E., Murillo J. La motivación como factor en el aprendizaje. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo [Internet] 1(1). [acceso el 11-06-2024] 2019. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>
26. Haya K., Túpac J. Factores motivacionales que influyen en la percepción del paciente sobre el cuidado que brinda la enfermera de Centro Quirúrgico Del Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson". [Tesis de grado] [Internet] Universidad Peruana Cayetano Heredia. [acceso el 10-04-2024]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/386/Factores%20motivacionales%20que%20influyen%20en%20la%20percepci%C3%B3n%20del%20paciente%20sobre%20el%20cuidado%20que%20brinda%20la%20enfermera%20de%20Centro%20Quir%C3%BArgico%20del%20Hospital%20Alberto%20Leopoldo%20Barton%20Thompson%20%202015.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
27. Carpio M., Villalobos G. Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. Rev. cienc. almirante. financiar. seguro. soc [Internet]. [citado 8 de julio de 2024]; 9(1): 71-90. Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S140912592001000100006&lng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140912592001000100006&lng=es).
28. Briceño A. Factores que determinan la motivación por aprender en estudiantes universitarios. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Práctica [Internet] 3(1) 19-27 [acceso el 10-06-2024] 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9789>.

29. Vega M., Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. Revista la investiga [Internet]. 7(2):39 [citado 15 de abril del 2024]; 2020 Disponible en: <http://revistasoj.s.UTN.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
30. Guibert M. Factores extrínsecos y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. [Acceso el 07-06-2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/29420>
31. Parra P., Bayona A. Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. [Internet] Cuadernos latinoamericanos de administración, [Internet] vol. XIV, num.27, [citado 15 de abril del 2024]; 2019. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132008>
32. Guadalupe A. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital provincial docente Belén de Lambayeque. [Tesis de grado] [internet] Universidad Señor de Sipán de Lambayeque. [Acceso el 08-5-2024] 2021. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11685/Guadalupe%20Alvarez%20Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Sánchez L., Martínez A. Factores relacionados con la motivación del alumnado universitario e instrumentos para su evaluación: Una revisión sistemática. Universidad Nacional de Granada. España. Revista Electrónica Educare, vol. 26, núm. 2, pp. 484-505, 2022. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1941/194172481026/html/>

34. Ibáñez R. Relaciones interpersonales y motivación laboral. Huacho. [Tesis de grado] [internet] Universidad José Faustino Sánchez Carrión. [Acceso el 11-6-2024] 2023. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7560/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Pérez C. Factores motivacionales y desempeño laboral. [Tesis de posgrado] [internet] Universidad Cesar Vallejo [Acceso el 06-6-2024] 2022. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84775/Perez\\_CD-SD.pdf;jsessionid=7F5E200316FA5EFCDF24D974B9AE97C?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84775/Perez_CD-SD.pdf;jsessionid=7F5E200316FA5EFCDF24D974B9AE97C?sequence=1)
36. Campos G., Sifuentes V. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. [Internet] Rev. enferm Herediana. 11(1),11-17. [acceso el 06-03-2024] 2019. Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
37. Ingsih K., Yanuardani R. El papel de la disciplina laboral, la motivación laboral y el compromiso organizacional a través de la satisfacción laboral en el desempeño de enfermería en Indonesia. [Internet] Journal Application Management, 19(4). 838– 848. Malang: Universitas Brawijaya. [acceso el 10-10-2023] 2021 Disponible en: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2166/1695>
38. Ana S. Crecimiento profesional: [Internet] 70:20:10. [Publicado el 10 de noviembre 2021]. Disponible en: <https://factorial.mx/blog/crecimentoprofesional/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20crecimiento%20profesional%2C%20nos%20referimos%20a%20un%20procesos,e n%20nuestro%20camino%20como%20profesionales>

39. Martos N. Remuneraciones: ¿Qué son y cuáles son los tipos? [Internet]. [Citado: 28 de abril del 2024]. Disponible en: <https://runahr.com/mx/recursos/nomina/remuneraciones/>
40. Westreicher G. Estatus social. Economipedia.com. [Internet]. 2020. [Acceso once de mayo del 2024]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/estatussocial.html#:~:text=El%20estatus%20social%20es%20la,%2C%20la%20etnia%2C%20entre%20otros.>
41. 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 de grado] [internet] Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Acceso el 08-03-2024] 2021. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16723/1/TUCSG-POS-MGSS-311.pdf>
42. Chiang M., San Martín N. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Revista Ciencia y Trabajo [Internet] 17(54), 159-165. [citado el 16-02-2022] 2019. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S071824492015000300001&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S071824492015000300001&lng=es&nrm=iso)
43. Zaragoza A., Pineda M. Desempeño Laboral. Revisión literaria. commercp [Internet]. 5(1):1-12. [citado 8 de julio de 2024]; 2023. Disponible en: [https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium\\_plus/article/view/638](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638)
44. Bohórquez E., Pérez M. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad [internet]. 2020, vol.12, n.3 [citado 01-07-2024], pp. 385-390. Disponible en:



[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&nrm=iso)

45. Carrillo A. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 2019 [citado 11 Oct 2023]; 34 (2) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522>
46. Escobar C., Jara C. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. 2019, vol.28, n.54 [citado 2024-04-28], pp.182-202. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S101994032019000100009&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101994032019000100009&lng=es&nrm=iso)
47. Guía M. Teoría y práctica en el desarrollo de las competencias de enfermería. Revista de investigación en salud. [Internet]. 2019 [citado 10-05-2024]; Volumen 2, n°5. Disponible en: <https://revistavive.org/index.php/revistavive/article/view/28/115>
48. Cortes M., Iglesias M. Generalidades sobre metodología de la investigación [Internet]. Universidad autónoma del Carmen: colección material didáctico 2004. [Fecha de acceso: 12 marzo de 2024]. Disponible en: [https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
49. Mohamed H., Martel C. Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. [Internet]. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi. [Fecha de acceso: 13 abril de 2024]. Disponible en: Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
50. Ramos C., Caycho T. El título de una investigación: De la catarsis a la técnica. [Internet]. 2019, CienciAmérica, 8(2) 1-10. Disponible en: <http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/227>

51. Cohen N., Gómez R. Metodología de la investigación, ¿para qué? La producción de los datos y los diseños. [Internet]. 2019, 1ª Ed- Ciudad Autónoma de Buenos Aires: editorial Teseo, 201. 276 p.; [Citado el 05 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)

# **Anexos**

### Anexo A. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico?</li> <li>- ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico.</li> <li>• Identificar la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.</p> <p><b>H0:</b> No existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p><b>H1:</b> Existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico.</p> <p><b>H1:</b> Existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico.</p>	<p><b>VARIABLE1:</b> Factores motivacionales.</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores motivacionales intrínsecos.</li> <li>- Factores motivacionales extrínsecos.</li> </ul> <p><b>VARIABLE2:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de metas.</li> <li>- Competencias.</li> <li>- Rasgos de personalidad.</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada.</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> correlacional.</p> <p><b>Población:</b> 80 profesionales de enfermería que laboran en centro quirúrgico.</p> <p><b>Técnica de recolección de daos:</b> Encuesta.</p>

**Instrumentos**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Escala de condiciones de trabajo**

**INSTRUCCIONES**

Completar los espacios en blanco, lea atentamente y marque con una (X) la respuesta que usted creese se adecue a su necesidad, según corresponda, gracias por su colaboración.

**I. Datos generales**

1. Edad: \_\_\_\_\_ años.
2. Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )
3. Tiempo que labora en la institución:
  - a) Menos de 1 año ( )
  - b) De 1 a 5 años ( )
  - c) 6 a 10 años ( )
  - d) Más de 10 años ( )

### **Anexo 3: Formato de consentimiento informado**

#### **Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación**

**Título del proyecto:** Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024

**Nombre de la investigadora principal:** Fernández Cárdenas Milagros Julieta

**Propósito del estudio:** Analizar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024.

**Beneficios por participar:** Los resultados pueden ser de interés para su actividad profesional.

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

**Costo por participar:** Cero.

**Confidencialidad:** Datos manejados con estricta reserva.

**Renuncia:** En el momento que lo estime conveniente.

**Consultas posteriores:** Puede hacerlo al correo [fcmilagros28@gmail.com](mailto:fcmilagros28@gmail.com)

**Contacto con el Comité de Ética:** Comunicación directa con el presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener.

**Participación voluntaria:**

Puede retirarse en cualquier momento.

**Declaración de consentimiento**

Acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
N.º de DNI:	

Fecha:        /        /

.....

Firma del participante

### INSTRUMENTO 1. FACTORES MOTIVACIONALES

<b>FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mi habilidades.					
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución..					
<b>FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	En i trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la ley de trabajo de enfermero (a).					
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional de enfermero.					
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.					
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.					
18	En mi trabajo el dialogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad.					
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).					
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mii imagen profesional.					
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					



## INSTRUMENTO 2. DESEMPEÑO LABORAL

<b>LOGRO DE METAS</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejora las actividades laborales dentro del servicio.					
<b>COMPETENCIAS</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimiento de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>		<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.					
18	Estoy dispuesto a aceptar criticas de mis compañeros.					
19	Las elaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

## ● 14% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 12% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

### TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>uwiener on 2024-02-25</b> Submitted works	3%
2	<b>repositorio.upagu.edu.pe</b> Internet	1%
3	<b>uwiener on 2024-07-18</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2024-08-14</b> Submitted works	1%
5	<b>repositorio.uwiener.edu.pe</b> Internet	<1%
6	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
7	<b>uwiener on 2024-07-03</b> Submitted works	<1%
8	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Internet	<1%