



FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO

Escuela Académico Profesional de Maestría de Gestión en Salud

Tesis

FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL

HERMILIO VALDIZAN, 2021

Para optar el grado académico de:

MAESTRO DE GESTION EN SALUD

Autora: TÁVARA DURAND, ROSA SANDRA PAOLA

Código ORCID: 0000-0003-1611-1955

Asesora

Dra. Claudia Milagros Arispe Alburqueque

Lima- Perú

2022

Tesis

FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE HOSPITALIZACION DEL HOSPITAL

HERMILIO VALDIZAN, 2021

Línea de investigación

Economía, Empresa y Salud

Asesora

Dra. Claudia Milagros Arispe Alburqueque

Código ORCID: 0000-0003-0792-4655

DEDICATORIA

Esta tesis es dedicada con todo mi afecto a Dios, por mantenerme con buena salud y brindarme sabiduría para poder culminar mis estudios; a mis padres porque son mi motivo y mejor ejemplo de perseverancia en mi vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, a mi alma mater la Universidad Norbert Wiener, por propiciar la investigación científica como parte de la Maestría en Gestión de la Salud; a mis docentes, por impartirme sus conocimientos y permitirme crecer a nivel profesional; a mi asesora la Dra. Claudia Arispe por su orientación, enseñanza, dedicación y motivación al desarrollo y elaboración de mi tesis; y al personal de salud del Hospital Hermilio Valdizan, que me brindaron las facilidades para aplicar mis instrumentos y poder realizar mi tesis.

INDICE

Portada

Título

Dedicatoria

Agradecimiento

Índice (general, de tablas y gráficos)

Resumen

Abstract

Introducción 1

CAPITULO I: EL PROBLEMA 2

1.1. Planteamiento del problema..... 2

1.2. Formulación del problema 5

1.2.1. Problema general..... 5

1.2.2. Problemas específicos 5

1.3. Objetivos de la investigación 5

1.3.1 Objetivo general 5

1.3.2 Objetivos específicos 5

1.4. Justificación de la investigación..... 6

1.4.1 Teórica 6

1.4.2 Metodológica..... 6

1.4.3 Práctica7

1.5. Limitaciones de la investigación.....	7
Temporal	7
Espacial	7
Recursos	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Bases teóricas	13
Factores Motivacionales.....	13
Factores Motivacionales Intrínsecos	14
Factores Motivacionales Extrínsecos.....	15
Desempeño Laboral	17
2.3. Formulación de hipótesis	19
2.3.1. Hipótesis general.....	19
2.3.2. Hipótesis específicas	20
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	21
3.1. Método de investigación	21
3.2. Enfoque investigativo.....	21
3.3. Tipo de investigación	21
3.4. Diseño de la investigación	21

3.5. Población, muestra y muestreo	22
3.6. Variables y operacionalización	25
Variable 1: Factores motivacionales	25
Variable 2: Desempeño Laboral.....	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.7.1. Técnica	32
3.7.2. Descripción	32
3.7.3. Validación	35
3.7. 4 Confiabilidad.....	36
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	37
3.9. Aspectos éticos.....	38
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	40
4.1. Resultados	40
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	43
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	44
4.1.3. Discusión de resultados.....	48
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
5.1. Conclusiones	51
5.2. Recomendaciones.....	51

REFERENCIAS.....	53
ANEXOS.....	61
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 2: Instrumentos.....	62
Anexo 3: Validez del instrumento.....	66
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	72
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética.....	73
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	74
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	77
Anexo 8: Informe del asesor de turnitin.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz operacional de la variable 1.....	25
Tabla 2. Matriz operacional de la variable 2.....	29
Tabla 3. Ficha técnica-Variable 1: Factores Motivacionales.....	33
Tabla 4. Puntuación Variable Factores Motivacionales.....	33
Tabla 5. Ficha técnica-Variable 2: Desempeño laboral.....	34
Tabla 6. Puntuación Variable Desempeño Laboral.....	35
Tabla 7. Validez de contenido del instrumento Factores Motivacionales y Desempeño Laboral.....	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Factores Motivacionales del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021.....	41
Gráfico 2. Desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021.....	41
Gráfico 3. Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan 2021.....	42
Gráfico 4. Factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan 2021.....	42
Gráfico 5. Factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan 2021.....	43

RESUMEN

La presente investigación, consiste en establecer cuál es el nivel de relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021. La población estuvo conformada por 234 personal de enfermería del servicio de hospitalización y la muestra estuvo representada por 147 personal de enfermería, entre técnicos y licenciados de enfermería; la metodología es cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, se realizó el muestreo probabilístico, y como técnica se utilizó la encuesta, cuyo instrumento fueron los cuestionarios: de factores motivacionales conformado por 24 ítems y desempeño laboral por 20 ítems, los cuales fueron aplicados al personal de enfermería; cuyos instrumentos tuvieron una confiabilidad de Alfa de Crombach de 0,835 en factores motivacionales y 0,820 en desempeño laboral; los datos fueron procesados a través del software estadístico SPSS 25. Los resultados que se obtuvieron evidenciaron que existe una relación directa y significativa entre la variable factores motivacionales y desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlacion Spearman de 0,605 con un valor $p_{0,005}$, lo cual corrobora la hipótesis planteada, se concluye que cuando una variable aumenta, la otra tiende a aumentar, siendo positiva.

Palabras Claves: factores motivacionales, factores extrínsecos, factores intrínsecos y desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research consists of establishing the level of relationship between motivational factors and the work performance of nursing staff in the hospitalization service of the Hermilio Valdizan Hospital, 2021. The population consisted of 234 nursing staff from the hospitalization service and the sample was represented by 147 nursing staff, between nursing technicians and graduates; the methodology had a non-experimental, quantitative, cross-sectional correlational design, a probabilistic sampling was carried out; the technique used was the survey, whose instrument was the questionnaires: of motivational factors made up of 24 items and work performance for 20 items, which were applied to nursing staff; whose instruments had a Crombach Alpha reliability of 0.835 for motivational factors and 0.820 for work performance; data were processed through the statistical software SPSS 25. Los resultados que se obtuvieron evidenciaron que existe una relación directa y significativa entre la variable factores motivacionales y desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlacion Spearman de 0,605 con un valor $p_{0,005}$, lo cual corrobora la hipótesis planteada, se concluye que la relación entre las variables es positiva.

Keywords: Motivational factors, intrinsic factors, extrinsic factors, job performance.

Introducción

La motivación es la principal impulsadora de la conducta humana, es un elemento indispensable en la vida personal, familiar y profesional, pero cobra un especial valor en el aspecto laboral ya que es ahí donde se aplica y se da mayor relevancia a la misma por ello es necesario que el personal de enfermería, se encuentre motivado para el desempeño de sus funciones. El desempeño laboral del personal de enfermería no solo está determinado por el perfil académico, es imprescindible reconocer la influencia del entorno social y cultural que varía su interacción en el campo laboral, lo cual condiciona el resultado del cuidado brindado, ya que si existe una buena motivación laboral esto genera una atención integral de calidad.

En el capítulo I, se realizó el planteamiento del problema, la formulación del problema tanto general como específica, los objetivos de la investigación, su justificación y las limitaciones de la investigación; y el capítulo II, estuvo conformado por el marco teórico, donde se encuentran los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la formulación de las hipótesis, tanto general como específica.

El capítulo III, tenemos la metodología de la investigación, su enfoque, el tipo y diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, la operacionalización de las variables, técnicas e instrumento de recolección de datos, procesamiento y análisis de los mismos, los aspectos éticos; y el capítulo IV, estuvo conformado por los resultados, el análisis descriptivo, la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados. Para finalizar en el capítulo V, tenemos las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS), refiere que es importante la motivación del personal, creando un ambiente de trabajo que no dañe la salud física, ni mental del trabajador para así alcanzar sus objetivos y metas tanto personales como profesionales; “Un entorno de trabajo saludable, es el lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y comunidad. Esto proporciona al personal condiciones físicas psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad” (1).

La motivacional laboral, a nivel mundial es un asunto de gran trascendencia, primordialmente en las instituciones hospitalarias; en el 2018 en su investigación sobre factores motivacionales, Muñoz en España, concluyo que la motivación tiene la aptitud preservativa en relación a los criterios sociales, teniendo como resultados: somatización, desgaste y desequilibrio en el personal (2). Asimismo, refiere que ciertos factores que motivan, están vinculados a sentimientos relacionados con el desarrollo y el crecimiento del individuo, como son los incentivos profesionales, la necesidad de autorrealización, la responsabilidad en las actividades que realice en el trabajo de forma idónea (3).

En México, Enriquez (4) refiere en su artículo de motivación y desempeño laboral de los empleados de la visión, que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los trabajadores (4).

En Latinoamérica, en el 2018 Peña, concluye que el trabajador motivado ofrecerá una destacada función, enriqueciendo la labor que realiza, alcanzando posteriormente sus metas trazadas en favor de la institución y personal (5).

Para Oliveros en el 2016 en Bogotá, concluye que el personal asistencial, encuentra diferentes intereses motivacionales, como autorrealización, dedicación a la tarea, logros, expectativa, deduciendo que generalmente el personal de enfermería se estimula mediante situaciones externas (6).

Por su parte en Colombia Chiavenato en el 2015, define la motivación como un proceso psicológico básico, junto con la percepción, actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano, interactúa con otros procesos mediadores y con el entorno; en cuanto al desempeño laboral es situacional, depende de innumerables factores condicionantes (7).

Según Ordoñez en el 2016 en Ecuador, en su estudio crecimiento de la organización y su prevalencia en el cumplimiento laboral, manifiesta: que la carencia de un líder y déficit de las competencias técnico-practico del procesamiento, conlleva a desplegar vigilancias inexactas del desempeño laboral del personal, evaluando de forma superficial e inadecuada el trabajo desarrollado (8).

El Ministerio de Salud, señala que es significativo que el personal de salud que trabaja en instituciones pertenecientes al estado, o ya sean privadas, se encuentren motivados para conducir con éxito la institución y así, lograr alcanzar los objetivos trazados, se debe designar profesionales muy animados a promover con su trabajo asistencial el bienestar tanto del

usuario como de la institución en el que laboran, en el cual su desempeño marcará un ejemplo positivo (9). Asimismo, Oliva, refiere que la motivación y desempeño laboral del personal que labora en el Hospital Víctor Larco Herrera, manifiesta que el cumplimiento laboral y los factores de motivación, están estrechamente vinculados de forma positiva, alcanzando una labor eficaz y eficiente (10).

Para Morán en el 2015, refiere que la motivación es una palabra que ha tenido mucha importancia en la actualidad, la mayoría de los hospitales que pretenden una mejora a escala motivacional de su personal con el objetivo de mejorar su cumplimiento laboral, pretenderán que las prestaciones que brindan sean de la mejor clase, asimismo, tienen más posibilidades de ser rentables, son sujetos que disfrutan de laborar en grupo, están presto a asistir, reforzar, cooperar, impulsar e influir positivamente en sus demás colegas (11).

En el 2015 en el Perú, Zavala manifiesta que la autonomía es la valoración menor de esta dimensión para ejecutar el trabajo, siendo mayor la retroalimentación; conocemos que actualmente es la competitividad, en el cual las instituciones necesitan personal que se sienta motivado con destrezas y habilidades para ejercer su labor; pero es evidente que la verdad es otra, ya que las instituciones de salud cuentan con personal desorganizado, sometido a directrices, teniendo un aumento de la obligación laboral y falta de estímulos, conllevando a la escasez de interés de concluir con su propósito (12).

Por lo expuesto párrafos arriba considero importante realizar la investigación titulada: “Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021?

¿Cuál es el nivel de relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

“Determinar el nivel de relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización”.

1.3.2 Objetivos específicos

“Identificar el nivel de relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización”.

“Identificar el nivel de relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización”.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Frederick Herzberg fundamenta el siguiente análisis, presentando la teoría sobre la motivación en el trabajo, el cual manifiesta que la persona se califica por dos modelos de necesidades que perjudican de forma distinta su conducta, llamados “Factores Motivacionales Intrínsecos y Factores Motivacionales Extrínsecos”, los cuales ejercen en la realización de algunas funciones laborales y colaboran a mejorar la función del personal de enfermería, manteniendo una percepción adecuada y positiva de su vocación, los cuales otorgaran ganancias para su labor (13).

1.4.2 Metodológica

El siguiente estudio permitió interpretar las variables en dimensiones, e integrar la operacionalización de los instrumentos validados y la matriz de consistencia, asimismo, las conclusiones de esta investigación se emplearán posteriormente para otros sucesos que ayuden a enriquecer el cumplimiento laboral del personal de enfermería.

También planteó brindar solución a las metas trazadas y exponer hipótesis conforme al plan metodológico, los cuales se dirigen a brindar al hospital información actualizada a las autoridades correspondientes, los jefes de servicios y personal de enfermería, con la finalidad de presentar un plan estratégico de mejora continua, considerando un programa de incentivos, reconocimientos y estímulos, que mejoren el cumplimiento laboral y la motivación del personal en la clase de atención que ofrece al usuario.

1.4.3 Práctica

El estudio repercutió positivamente en la labor asistencial, porque brindó beneficios para la institución en estudio, en el cual, se mejoró la autorrealización del personal de enfermería, fomentando su productividad, por lo tanto, se transformó en personal eficiente; influyendo en su autopercepción, así fomentando el desarrollo de personas muy motivadas.

1.5. Limitaciones de la investigación

Temporal

El siguiente proyecto, estuvo planteado para realizarse en un término de 3 meses, específicamente desde el mes de Julio hasta el mes de Diciembre del presente año.

Espacial

El siguiente estudio se llevó a cabo, en el servicio de hospitalización que incluye 6 pabellones, del Hospital Hermilio Valdizan, ubicado en la Carretera Central km 3.5., en el distrito de Santa Anita, Lima – Perú.

Recursos

Los residentes de estudio estuvieron constituidos por 234 personal de enfermería, entre ellos tenemos 145 licenciados de enfermería y 89 técnicos de enfermería, del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, previa firma del consentimiento informado.

En el siguiente proyecto se contó con los recursos materiales, económicos y logísticos para dicha investigación.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Calvo (2019), en su artículo de investigación cuyo objetivo fue *“Establecer la asociación entre la motivación y el desempeño laboral”*, realizó un estudio de tipo descriptivo, los habitantes está constituida por 103 personal de enfermería, la variable motivación está dando como resultado una mayor confiabilidad, en tanto, la indagación sobre la variable desempeño laboral consiguió como producto la unión de los trabajadores, deduciendo que evidentemente hay un 0,87 de reciprocidad, indicando que si se conserva un vínculo igual en los recursos humanos (14).

Zans (2017), en su investigación tuvo como objetivo *“Describir el clima organizacional e identificar el desempeño laboral”*, la investigación es descriptivo explicativo con sentido cuantitativo; empleo como instrumento el cuestionario, el análisis y la entrevista, llegando a la resolución que la circunstancia de la organización presentes en la FAREM es idónea e incidirá de forma eficaz en el cumplimiento laboral del personal de la universidad (15).

Ordoñez (2015), realizó un estudio siendo su objetivo *“Investigar el desarrollo organizacional y la incidencia en el desempeño laboral”*, fueron un total 106 personal de salud que estuvo conformada la población, lográndose una muestra de 83 trabajadores. El estudio fue de tipo exploratorio, correlacional, explicativo y descriptivo, recaudando los datos a través de las encuestas. Se puede observar que en los resultados el Chi cuadrado fue de 5,991 en la tabla; obteniendo 0.05 de nivel de confianza, negando la hipótesis nula con

54.09 porque es la menor y validando la hipótesis alterna, siendo la que confirma que el adecuado crecimiento en las organizaciones favorece al cumplimiento laboral del personal. Se deduce también que el déficit de liderazgo y competencia técnico-práctico conlleva a ejercer supervisiones erróneas, no adoptando instrumentos administrativos, estimando de manera superflua el desempeño del personal (8, 16).

Según **Oliveros et al. (2015)**, realizó un estudio con el propósito “*Generar un perfil motivacional del personal de enfermería del hospital*”, se ejecutó la encuesta sobre la motivación en el centro laboral, a 398 personal de salud; obteniendo diversos factores motivacionales; siendo las más comunes: dedicación a las tareas y grupos de trabajo, la autorrealización; y como de menor interés: expectación y promoción, logros; deduciendo que la mayor cantidad de personal de salud está motivado principalmente por las circunstancias externas (6, 17).

Enriquez (2014), ejecuto una investigación, teniendo como finalidad “*Determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados*”, manifiesta que el desempeño del trabajador es un precedente sobre el nivel de motivación del trabajador, su tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional, descriptivo y transaccional, fueron 164 integrantes de diversas instituciones como: Montemorelos, Visión Tabasco y Ensenada. Se utilizaron los siguientes cuestionarios: para desempeño laboral de Cruz, y para factores motivacionales de Quintanilla, se empleó el análisis de regresión lineal simple. Obteniéndose en el producto un R² modificada de 0.414 y un P equivalente a 0.00 que define la presencia de un influjo positivo. lineal y significativo, por lo cual, se descartó la hipótesis nula. Formula que la variable dependiente nivel de desempeño tiene una varianza en su nivel de motivación

es de 41,1%. Conclusión: cuanto mejor es el nivel de motivación, mejor es el desempeño laboral del personal de salud. Asimismo, refiere que fue de muy buena a excelente el nivel de motivación de los entrevistados, por lo tanto, fue de muy bueno a excelente su desempeño laboral (4, 18).

Lucas et al. (2014), su artículo tiene por objetivo *“Conocer el desempeño de los líderes de enfermería, motivación del personal que tiene a su cargo y la satisfacción de los usuarios por el servicio que reciben”*, teniendo en cuenta los resultados podemos desarrollar soluciones, en el cual se detallan estrategias para incentivar la motivación del trabajador de salud; asimismo, satisfacer las necesidades de los usuarios del Hospital “Divina Providencia”, en San Lorenzo, provincia de Esmeraldas. Los resultados del estudio refieren que la insatisfacción de los usuarios es de 56% debido a la escasez de recursos e insumos, existe un 87.5% de motivación del personal de enfermería en el desarrollo de sus actividades, existe un desempeño medio de los jefes en enfermería de 62,5%, como resultado a la escasa preparación en conocimientos como; coordinación, gerencia, estrategias para motivar al personal a cargo, además de la carencia de recursos que puedan proporcionar un óptimo desempeño de cada personal en su área de servicio correspondiente (19).

En su investigación **Espirilla (2020)**, cuyo objetivo *“Identificar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería”*, los resultados concluyen que los factores motivacionales se vinculan directamente con la ejecución de sus labores, obteniendo un factor de correlación de 0.734 (Spearman), siendo el valor P de 0,005 lo cual proporciono la verificación de la teoría propuesta; deduciendo que es positivo el vínculo de las variables (20).

Cancha et al. (2018), en su artículo el objetivo “*Determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería*”, los factores motivacionales, sociodemográficos y organizacionales son relevantes con el desempeño laboral del personal de enfermería, teniendo como resultados: factores sociodemográficos el 46% tienen entre 31-35 años y el 8% son de 41-45 años de edad; entre los factores organizacionales el 52% del personal de enfermería pertenecen al régimen CAS y el 48% son nombrados; en cuanto a los factores motivacionales el 72% no cuentan con segunda especialidad, solo el 28% lo tienen. Tenemos por conclusión: los factores motivacionales, sociodemográficos y organizacionales están ligados significativamente con el desempeño del personal de enfermería; el valor P es menor de 0,05 en las tres dimensiones (21).

Según **Sanchez (2018)**, en su investigación tiene como finalidad “*Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Red salud Lima-Este metropolitana*”; en su estudio utilizó el procedimiento correlacional y descriptivo, de corte transversal; empleó la encuesta como instrumento para su investigación, concluyendo que a mayor motivación mejor será el desempeño laboral con un resultado de 91.1% (22).

Llagas (2015) su artículo cuya finalidad “*Determinar la relación de la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*”, la siguiente investigación es de corte transversal, de diseño no experimental, teniendo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional; se empleó como instrumento la encuesta y el cuestionario, concluyendo que la variable factores

motivacionales presenta un vínculo positiva y directa con la variable desempeño laboral de 0.850 del personal de salud (23).

En su investigación **Serrano (2016)**, teniendo como finalidad *“Determinar cuáles son los factores motivadores que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS”*, el estudio tuvo un nivel de investigación explicativo descriptivo, de tipo básica y aplicada, con un diseño correlacional; se obtuvo la muestra de 104 personal de salud, cuyos resultados se obtuvo un grado de libertad de 2 con una significancia de 0,05 ; aceptándose la hipótesis alterna(Ha), donde refiere que los factores motivacionales contribuyen de manera relevante en la productividad en el trabajo y declara que el personal de salud tienen exigencias económicas, por lo tanto necesitan de estímulos de parte de la institución (24).

Reynaga (2015), su estudio tiene por objetivo *“Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral”*, el diseño de estudio fue de tipo no experimental y transaccional, el estudio es de diseño aplicada y de tipo correlacional, la muestra fue de 100 trabajadores cuya población total fue de 458 personal de salud; se utilizó como instrumento el cuestionario; el producto obtenido pertenece a la correlación positiva de las variables de investigación obteniendo un valor de Rho Sperman 0,448, la significancia bilateral fue de 0,000 dando un valor de 0,05 de P; por lo tanto, se valida la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula, conclusión: con 95% de confianza se puede decir que hay un vínculo estrecho del desempeño laboral y los factores motivacionales del trabajador en la institución (25).

2.2. Bases teóricas

Factores Motivacionales

Según Chiavenato en el 2009 refiere “La motivación es un proceso básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. Interactúa con otros procesos mediadores y en el entorno, Como sucede con los procesos cognitivos, la motivación no se puede visualizar, es un constructo hipotético que sirve para ayudarnos a comprender el comportamiento humano” (26 p. 236).

En el 2009 Naranjo sostiene “La motivación es un constructo teórico hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta, en las cuales intervienen múltiples variables como las biológicas y adquiridas, que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas” (27).

Reeve en el 2003, citado por Herrera en el 2009 manifiesta “Motivo es un término muy general que se usa para identificar procesos que le dan energía y dirección al comportamiento; su origen puede ser interno o externo” (28 p. 17).

Según Colan , refiere “el personal de enfermería estará motivado si interactúa positivamente con una situación de estímulo, de lo contrario obtendrá descontento y frustración, invadida de una enorme desmotivación; para evitarlo es necesario no solo una dosis de fuerza de voluntad sino también que las autoridades estén atentos a estos detalles y mejoren el clima laboral , para así lograr que el personal motivado , sea capaz de llegar a apasionarse en su trabajo, lo cual conlleve a realizar un buen desempeño laboral” (29).

Para Herzberg en su teoría existen dos dimensiones, según lo citado por Flores manifiesta que los eventos en beneficio están directamente relacionados con los agentes de motivación en afinidad a la función interna; y los eventos relacionados a componentes higiénicos se manifiesta en la función externa, concluyendo que los factores motivacionales son el principio de la complacencia, en tanto, los factores higiénicos son los promotores del desavenido del personal de salud (30).

Existen 2 grupos básicos de motivadores:

Factores Motivacionales Intrínsecos

De acuerdo con Herzberg, según lo citado por Hernandez (30) manifiesta “los factores motivacionales intrínsecos son los que en realidad motivan a la persona, ya que son capaces de proporcionar satisfacción psicológica y emocional, por lo tanto, son estos factores los que producen resultados duraderos de satisfacción”.

Según lo citado por Herzberg, según Peiro et al. (31) planteo “el factor motivacional intrínseco como el trabajo en sí mismo, es la labor que realizan las personas con el objetivo para conseguir las metas planteadas, mediante un intermediario esto con el fin de adquirir diferentes actividades laborales y con el fin de enriquecer el aprendizaje, de tal forma que cada uno aprende a ser consciente de sí mismo, para conocer a otros”

Según Herzberg (32), existen dos factores motivacionales: los intrínsecos que conllevan al agrado en el centro laboral, son independientes e internos de cada persona; entre sus indicadores tenemos:

- El trabajo en sí mismo: se relaciona con autoevaluarnos, autocorregirnos y autodescribirnos es decir la valoración de sí mismo (32).
- El desarrollo personal: emana de las interacciones a nivel individual y grupal, permite al individuo desarrollar habilidades y destrezas para vincularse con otros, tomar decisiones, con la finalidad de crecer personalmente (32).
- El desarrollo profesional: es el procedimiento por el cual los individuos prosperan mediante un orden de fases determinadas por diferentes trabajos de crecimiento, desarrollo y vínculos profesionales (32).
- La responsabilidad: es un mérito que hace alusión a aquel individuo que con determinación conscientemente, decide y afronta los resultados de sus actos, presto a rendir cuentas de ellos (32).
- El reconocimiento: está inmersa la exigencia de que las demás personas acepten y distingan en el individuo sus competencias, rasgos y merezca el justo respeto por parte de las demás (32).
- Logro: es conseguir o alcanzar lo que se desea, resaltan las capacidades, competencias, habilidades y aptitudes de la persona.

Factores Motivacionales Extrínsecos

De acuerdo con Herzberg en 1959, según lo citado en Arbaiza (33), “los factores intrínsecos están relacionados con la insatisfacción, estos factores son externos y son relacionados a las necesidades primarias, se ve reflejado en el ambiente que rodean a las personas y abarcan condiciones donde desempeñan su labor, estas condiciones son administrativas y decididas por la institución; estos factores están fuera del control personal”.

Según Leiva en el 2014 (34), sostuvo que “los factores que intervienen en la motivación laboral del personal de enfermería, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarca las condiciones en que se desempeña en su trabajo”.

Para Herzberg, según lo citado por Hernández en el 2011 (35), los factores motivacionales extrínsecos se encuentran fuera del control de la persona, como son premios o recompensas al realizar una determinada labor; los cuales favorecen o disminuyen la motivación. Indicadores:

- La supervisión adecuada: es el desarrollo metódico de inspección, seguimiento, consejería y recomendación al personal; con el objetivo de mejorar el rendimiento del trabajador, haciéndola competitiva asegurando que las prestaciones sean de mejor calidad (35).
- Las condiciones de trabajo: la OIT en el 2014 (36), refiere que “las condiciones de trabajo generan riesgos para la seguridad y salud del trabajador, como son las condiciones físicas en que se realiza el trabajo, las condiciones ambientales y las condiciones organizativas”.
- La seguridad laboral: consiste en prever el peligro en el lugar de trabajo, consiste en disminuir o descartar los riesgos que puedan suscitarse en la persona durante su desempeño laboral (36).
- Las relaciones interpersonales: son interacciones entre dos o más personas, generan emociones tanto positivas o negativas (37).
- Status: la Real Academia Española en el 2014 (38) la define “Posición que una persona ocupa en la sociedad o dentro de un grupo social”.
- Salario: es la retribución que obtiene el individuo por entregar al empresario sus derechos correspondientes a la función que ejerce; es un costo al trabajo que ejecuta (39).

En el Perú, existe una serie de factores comunes, que indican una carencia ocasionado por la falta de motivación del personal, comprende inadecuados vínculos interpersonales, condiciones de estrés por la escasez de material clínico y equipos en los hospitales, carga laboral, insuficientes capacitaciones, falta de reconocimiento al personal por sus labores y bajas remuneraciones, etc.

Desempeño Laboral

Según Arias en 1999 (40) “el desempeño laboral, se definirá en primer lugar el verbo desempeñar, que quiere decir cumplir las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar, dedicarse a una actividad satisfactoriamente”.

Para Chiavenato en el 2000 (41 p.313) refiere que “el desempeño se evidencia mediante el comportamiento del trabajador en la búsqueda de objetivos trazados, esto constituye la estrategia individual para lograr su meta”. Dice Flores en el 2008 (42 p. 89) “las características del desempeño laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se desea que una persona aplique y desarrolle en su trabajo”.

De acuerdo con Salas en el 2011 (43) “el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos trazados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”.

Según Robbins (44) dice “el desempeño laboral es la mención de resultados, por consiguiente, para premiar a los integrantes de una organización se requiere un criterio aceptado para definir su desempeño”.

Añorga et al. (45), refiere “Los profesionales de enfermería poseen variedad de funciones, a partir de su formación inicial, así, se describen funciones asistenciales, docentes, investigativas y administrativas, son profesionales de salud, que cumplen una tarea concreta, una responsabilidad social asignada y asumida por un tiempo indeterminado, que en el caso de estos profesionales se encargan del cuidado de los enfermos. La experiencia que poseen es la que se origina en su formación”.

Por su parte Urbina (46) manifiesta: “El desempeño profesional es el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo, es lo que en realidad hacen o lo que sabe hacer; esto comprende la peripeca técnica, la preparación técnica más la experiencia acumulada, eficacia en decisiones, destreza en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales, entre otros”.

Salas (47) enuncia que “El desempeño profesional es un proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud, que rompe los marcos puramente académicos, y la vincula con responsabilidad y el compromiso social, como respuestas a las necesidades de la población; en un proceso activo y participativo de problematización constante, que dirige las acciones a desarrollar en los procesos permanentes de superación profesional”.

De otro lado Herzberg en el 2010 (48), define al desempeño en el trabajo como “la capacidad y calidad de trabajo de los empleados de una institución, con el objetivo de alcanzar sus metas”, entre los indicadores tenemos:

- Logro de metas: es la cantidad de bienes producidos, el cual se divide con la cantidad de recursos utilizados para generar dicha utilidad (48).
- Competencias: es el comportamiento manifiesto, observable y medible directamente, que la persona muestra en el desempeño competente de las funciones de un puesto de trabajo (48).
- Rasgos de personalidad: es el conglomerado de expresiones, costumbres, hábitos, comportamientos fundamentados en la parte emocional del ser humano; pueden ser sentimientos positivos o negativos, que repercuten en el ser humano, modificando su comportamiento (48).

En los países extranjeros valoran y reconocen el desempeño del personal de enfermería, disfrutan de sus beneficios laborales, por lo tanto, realizan su labor en el trabajo con empatía, ya que reciben un buen sueldo, con más oportunidades y mejor calidad de vida.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: “Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

Ho: “No existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

2.3.2. Hipótesis específicas

Ha: “Existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral con el personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

Ho: “No existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

Ha: “Existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral con el personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

Ho: “No existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método de investigación del siguiente proyecto fue hipotético-deductivo, este método parte de una hipótesis la cual se busca falsear o refutar, permitiendo obtener conclusiones las cuales fueron confrontada con los hechos; cuya finalidad fue incrementar y/o proponer nuevas teorías, basándose en conocimientos actuales (49).

3.2. Enfoque investigativo

El presente proyecto fue de tipo cuantitativo, y los resultados adquiridos se procesaron matemáticamente, y el producto se presentaron en porcentajes, es decir los datos que se recolectaron estuvieron conformados por un procedimiento estadístico, ya que las variables se expresaron numéricamente (50).

3.3. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada, se enfoca en identificar a través del conocimiento científico, los medios por los cuales se puede contribuir a solucionar una necesidad reconocida, practica y especifica; permitiendo cambiar los factores motivacionales, por lo tanto, modificar el desempeño laboral del personal de salud (51).

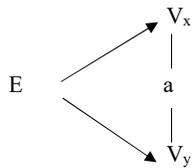
3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio fue de tipo correlacional, de diseño no experimental, esto quiere decir que primero se describen las variables a estimar que son: factores motivacionales y desempeño laboral, luego se ejecutaran la correlación para delimitar cuál es el rango de relación de las variables (52).

La investigación fue de corte transversal, “puesto que reúnen los datos en un determinado momento con la finalidad de describir las variables y analizar su incidencia en un tiempo determinado” (52).

El estudio presentó el siguiente diagrama:

Figura 1: Diagrama de diseño de investigación.



E: Muestra del estudio

V_x: Factores motivacionales (V.I.)

V_y: Desempeño laboral (V.D.)

A: Asociación de las variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Según Canales et al. en el 1998, manifiesta: “se denomina población a la totalidad de individuos o elementos, de los cuales pueden presentarse determinadas características susceptibles para ser estudiadas” (53, p.145).

Gómez en el 2016, refiere: “la población es un conjunto de personas u objetos investigados, también es llamado universo, constituyéndose así cada uno de los integrantes de la población que son investigados como unidad de análisis” (54).

El proyecto de investigación, tuvo una población de 234 personal de enfermería, entre los que tenemos 89 Licenciados y 145 Técnicos, que laboran en los servicios del hospital.

El Departamento de Enfermería estuvo conformado por una jefa enfermera y dos supervisoras, teniendo a su cargo 234 personal entre Técnicos de Enfermería (145) y Licenciados de Enfermería (89), cumpliendo con un horario laboral es de 7:30 am-19:30 pm (Guardia Diurna) y de 19:30 pm-7:30 am (Guardia Nocturna), con tres días de descanso; dicho personal estuvo rotando en diversos servicios del nosocomio.

Muestra

La muestra fue de tipo probabilística, que consistió en analizar y estudiar los grupos específicos de una población, usando la selección aleatoria, cuya característica principal fue que todos los elementos tengan las mismas características para ser elegidos (55, p.237).

La muestra estuvo definida como un subconjunto de la población, se aplicó al personal de enfermería, tanto, licenciados como técnicos que trabajaban en los servicios de hospitalización, lo cual fue nuestra población muestral.

Para hallar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N - 1) \cdot E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N: 234 = Total del personal de enfermería

p: 0,5 = Probabilidad de personal de enfermería motivados

q: 0,5 = Probabilidad de personal de enfermería no motivados

E: 0,05 = Intervalo bajo los que se consideran q (+-5%)

Z: 1,96 = Nivel de confianza de 95%

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 234}{(234 - 1) * (0,05)^2 + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 147$$

Muestreo

El muestreo aleatorio simple, según Carrasco refiere que todos los integrantes de la población tienen las mismas posibilidades de ser seleccionados para ser fracción de la muestra (57, p. 241).

La selección se realizó a través del muestreo aleatorio simple, teniendo un total de 147 personal de enfermería que labora en los servicios de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Factores motivacionales

Definición Operacional: está vinculado con la información facilitada que trabaja en el servicio de hospitalización, sobre la dimensión intrínseca tenemos los siguientes indicadores: “trabajo en sí mismo, desarrollo personal, reconocimiento de logros, desarrollo profesional, responsabilidad” ; y en la dimensión extrínseca tenemos los siguientes indicadores: “ supervisión adecuada, condiciones de trabajo, seguridad laboral, relaciones interpersonales, salario, reglamentos institucionales, status”. Siendo el criterio de calificación 5, 4, 3, ,2 y 1 que corresponde a la escala de Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca, respectivamente.

Tabla 1. Matriz operacional de la variable 1

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (Niveles o rangos)
Intrínseco (satisfacción en el cargo)	<p>“Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo”.</p> <p>“Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás”.</p> <p>“Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales”.</p> <p>“El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático”.</p> <p>“La labor bien realizada es reconocida por la institución”.</p> <p>“La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo”.</p> <p>“El servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional”.</p> <p>“En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollo de mis habilidades”.</p>	Nominal	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>

- Extrínseco
(contexto del cargo)
- “Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad”.
 - “Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución”.
 - “Mis superiores son personas justas, competentes, con opinión objetiva”.
 - . “Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo”.
 - . “En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipo son adecuados”.
 - . “En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la ley de trabajo del enfermero”
 - . “Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el personal de enfermería”
 - . “Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución”.
 - . “Siento que mis superiores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros”.

- . “En mi trabajo el dialogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad”.
- . “Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas”.
- . “La institución reconoce mis horas extras con una paga justa”.
- . “En mi trabajo las políticas generales que se adoptan, se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores”.
- . “En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del personal de enfermería”.
- . “El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional”.
- . “La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio”.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Operacional: está vinculado con la información facilitada por el personal de enfermería del área de hospitalización, sobre las siguientes dimensiones: logro de Metas el cual cuenta con los siguientes indicadores: eficacia, eficiencia, efectividad; Competencias que a su vez tiene como indicadores: “habilidades y destrezas, compromiso con objetivos y metas institucionales, responsabilidad e iniciativa”; y por ultimo Rasgos de personalidad cuyos indicadores son: sociabilidad, autocontrol.

Siendo el criterio de calificación 5, 4, 3, 2 y 1 que corresponde a la escala de Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca, respectivamente.

Tabla 2. Matriz operacional de la variable 2

Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala Valorativa (Niveles o Rangos)
Logro de Metas	<p>“Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes”.</p> <p>“Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio”.</p> <p>“Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por la jefatura”.</p>	Nominal	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>A veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>

Competencias

“Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio”.

“Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral”.

“Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas”.

“Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio”.

“El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades”.

“Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio”.

“Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio”.

“Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de posgrado”

“Planifico con facilidad las actividades del servicio”.

- Rasgo de personalidad
- . “Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral”.
 - “Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio”.
 - . “Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo en el servicio”.
 - . “Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que de funcionen como un equipo bien integrado”.
 - . “Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio”.
 - . “Estoy dispuesto aceptar críticas de mis compañeros”.
 - . “Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas”.
 - . “Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros”.
 - .

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Díaz (58), refiere “la encuesta es la búsqueda de la información sistemáticamente, que se realizará con la finalidad de obtener datos que sean objetos de investigación, para luego reunirlos y conseguir datos agregados durante la evaluación”, la encuesta se utilizó como la técnica de recolección de los datos en el siguiente estudio.

3.7.2. Descripción

Según Hernández et al. (59) “La escala Likert consiste en un conjunto de preguntas expresado en forma de afirmaciones o negaciones, ante el cual la persona expresará su elección en una de las categorías de la escala asignada con un valor, obteniendo un puntaje por cada enunciado dando como total la suma de todas ellas”; para los instrumentos de las dos variables: Desempeño Laboral y Factores Motivacionales, se utilizó la escala tipo Likert.

El cuestionario se realizó en 2 secciones:

La primera sección fue para reconocer los datos sociodemográficos.

La segunda sección, vinculada con las variables de estudio: Factores motivacionales y Desempeño laboral, cada ítem con sus respectivas preguntas, con 5 alternativas de respuestas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1), para que el entrevistado llene por sí solo.

Tabla 3. Ficha técnica-Variable 1: Factores Motivacionales

Nombre	Factores motivacionales
Autor	Melani Campos Huez
Lugar de Aplicación	Servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan
Instrumento	Escala tipo Lickert
Tiempo de duración	15 mint.
Sujetos de Aplicación	Todo el personal de enfermería que labora en los servicios de hospitalización.
Descripción del Instrumento	La escala consta de 24 ítems sobre factores motivacionales
Validación	Juicio de expertos.

Tabla 4. Puntuación Variable Factores Motivacionales

ESCALA	ALTO	MEDIO	BAJO
Factores Motivacionales	(120 – 86)	(85 – 71)	(70 – 24)
Factores Motivacionales Intrínsecos	(50 – 42)	(41 – 34)	(33 – 10)

Factores

Motivacionales (70 – 46) (45- 36) (35 – 14)

Extrínsecos

Tabla 5. Ficha técnica-Variable 2: Desempeño laboral

Nombre	Desempeño laboral
Autor	Melani Campos Huez
Lugar de Aplicación	Servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan
Instrumento	Escala tipo Lickert
Tiempo de duración	10 mint.
Sujetos de Aplicación	Todo el personal de enfermería que labora en el servicio de hospitalización.
Descripción del Instrumento	La escala consta de 20 items sobre desempeño laboral.
Validación	Juicio de expertos.

Tabla 6. Puntuación Variable Desempeño Laboral

ESCALA	Desempeño Laboral	Logro de Metas	Rasgos de personalidad	Competencias
Alto	100-81	35-29	30-27	35-27
Medio	80-72	28-26	26-23	26-23
Bajo	71-20	25-7	22-6	22-6

3.7.3. Validación

En 1988, Anastasi et al., descrito por Bernal manifiesta “La validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuan bien lo hace” (60, p. 246).

El presente instrumento fue validado en el trabajo de investigación de la Lic. Melani Campos Huarez, en su tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de Salud, en el cual realizó la validez del cuestionario mediante el juicio de expertos, los cuales evaluaron las siguientes condiciones; congruencia, pertenencia del contenido de las preguntas y redacción. El juicio de experto estuvo conformado por doctores y maestros, quienes teniendo en cuenta los criterios de claridad, relevancia y pertinencia, evaluarán la validez de los instrumentos (61).

Calcularon el índice de validez contando los acuerdos para luego dividir el valor entre el número de ítems; el resultado obtenido tendrá que ser mayor a 0,70; el presente cuestionario tuvo un índice de validez de 0.83; los productos de la validez contienen el índice de validez y las observaciones más importantes hechas por los jueces (62).

Tabla 7. Validez de contenido del instrumento Factores Motivacionales y Desempeño Laboral

Aspectos de validación	Dra. Ponce Yactayo Dora	Mg. De la Cruz Salazar Margot	Mg. Paredes Chuquillanqui Magaly
Claridad	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

3.7. 4 Confiabilidad

Según Bernal manifiesta que “La confiabilidad se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los cuestionarios, es decir, el instrumento arroja medidas congruentes de una medición a las siguientes” (63).

La confiabilidad se determinó a través de la prueba piloto a treinta (30) personal de enfermería cuya peculiaridad será similar a la población de investigación, en este caso al personal de enfermería entre licenciados y técnicos de los servicios de consultorios externos de adulto y gerente, de psiquiatría infantil, DAMOC, emergencia, sala de observación, promoción de la salud, COE, departamento de familia); las herramientas de recopilación de notas que mostraron preguntas de alternativas politómicas, serán calculadas mediante el coeficiente Alfa de Crombach con la finalidad de definir coherencia interior, examinando la correlación media de cada pregunta con las demás que componen dichas herramientas; los

resultados se analizaron a través del Alfa de Crombach, usada para preguntas con múltiples alternativas, mediante la siguiente fórmula (64):

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Estadísticos de fiabilidad (Alpha de Cronbach)

Los instrumentos obtuvieron una confiabilidad de 0.835 y 0.820 respectivamente para factores motivacionales (24 ítems) y desempeño laboral (20 ítems).

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Mediante la encuesta se obtuvieron los datos, para la composición del plan y otros documentos se emplearon el programa Word, explicando “cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería que trabaja en los diversos servicios”.

Se utilizó el programa Excel para la producción de la base de datos, los gráficos y las tablas de frecuencias, De igual manera se calculará el tamaño de muestra por medio de este programa (acondicionado por el grupo Fistera).

El registro estadístico, tanto descriptiva en los gráficos y/o tablas de frecuencia, y porcentaje como inferencial estadística no paramétrica Rho Spaerman para su estudio e interpretación respectivamente basándose en el marco teórico, se ejecutará mediante el programa estadístico SPSS que es estadístico para usar relación.

3.9. Aspectos éticos

El siguiente estudio se circunscribió en las leyes nacionales e internacionales referentes a las investigaciones en personas, asimismo, los preceptos actualizados en bioseguridad; se describieron y enviaron los informes que sean necesarios a todos los establecimientos comprometidos en la selección de datos.

A continuación, se realizó el procedimiento metodológico que mejor se acondicione a la coyuntura de la investigación, se utilizó una herramienta de recopilación de datos con validación y confiabilidad idónea para conseguir las metas trazadas.

De los integrantes de la investigación, se ratificó su anonimato, tanto como información personal según la Ley 29733 “Ley de protección de datos personales” se otorgó al personal de enfermería el consentimiento informado para que dejen conocimiento de su participación voluntaria, en dicho documento estuvieron la finalidad y procedimientos del estudio (64).

Beauchamp y Childress (65) considera cuatro principios éticos del ser humano que son:

Principio de autonomía manifiesta la disposición que uno mismo tiene en asumir reglas y normas, sin coacciones externas e internas, es de aspecto obligatorio y tiene que considerarse como una ley, salvo que se den en circunstancias que los individuos no puedan tomar decisiones por presentar alguna autonomía disminuida como: individuos con daño cerebral, problemas de salud mental, etc; en esos casos, deberá de ser justificada. El consentimiento informado es la mejor declaración de autonomía, estableciendo un deber del

doctor y un derecho del usuario, siendo las prioridades e intereses del usuario fundamentales (65).

Principio de beneficencia es el compromiso de proceder en provecho de otro, fomentando sus intereses y eliminando convencionalismo, el impedimento al examinar este principio es que desaprueba la idea del usuario, siendo el mismo el perjudicado por la situación, excluyéndolo de su juicio debido a su escaso entendimiento médico; asimismo, las predilecciones personales tanto del médico como el usuario pueden discrepar entre lo que es beneficio o perjuicio. Por lo tanto, es difícil amparar la preponderancia de este principio, pudiendo quedar de lado los principios como la autonomía y/o la justicia (65).

Principio de no maleficencia Inhibirse premeditadamente de ejecutar actividades que puedan provocar algún perjuicio o lesión a otro; es una obligación ética legítima de todas las personas, no solamente a nivel del personal de salud, sino en todos los aspectos de la vida diaria (65).

Principio de justicia es relacionarse con todas las personas, con la finalidad de mermar las posiciones de diferencias ya sea social, cultural, ideológica, económica, etc.; este principio puede desplegarse en un principio formal que se refiere a tratar a todos por igual (65).

El siguiente proyecto se envió al comité de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener y del Hospital Hermilio Valdizan, asimismo, se pasó por el programa TURNITIN para verificar el porcentaje de similitud, que para dicha institución debe ser menor del 20%.

CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

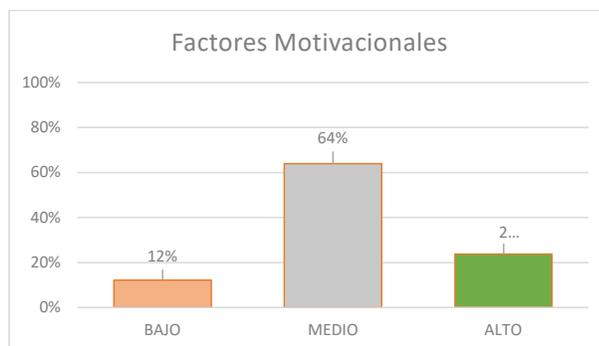


Gráfico 1. Factores Motivacionales del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021

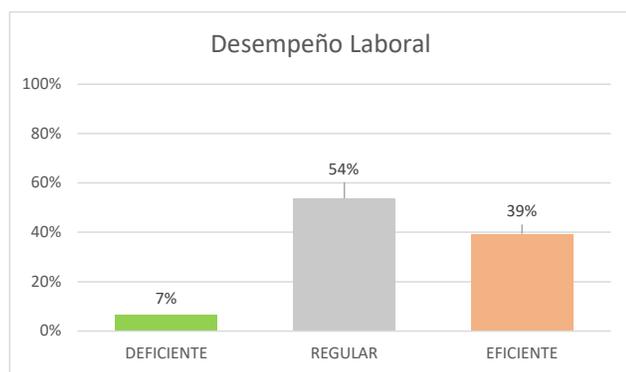


Gráfico 2. Desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021

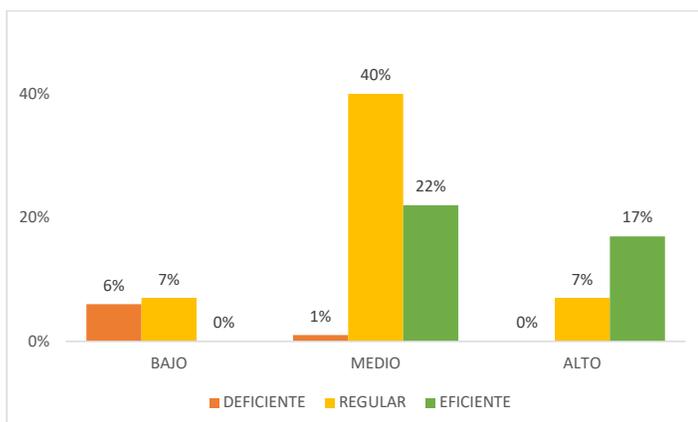


Gráfico 3. Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan 2021

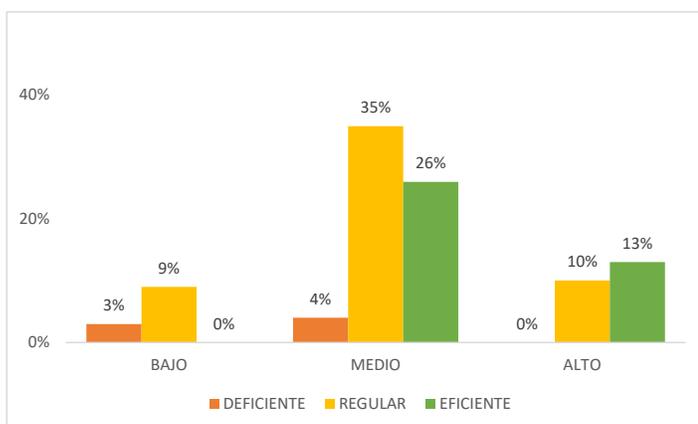


Gráfico 4. Factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan 2021

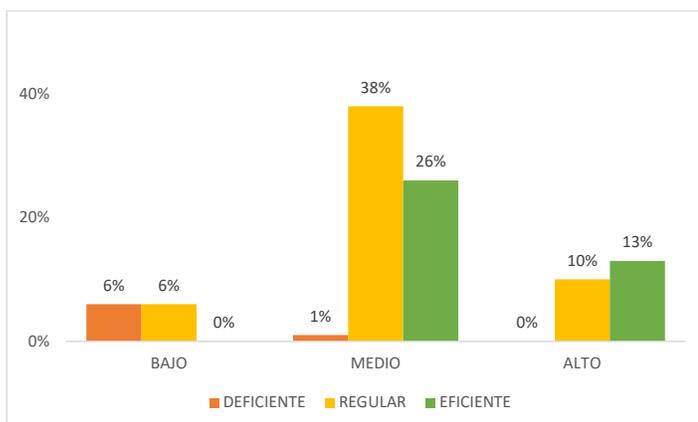


Gráfico 5. Factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan 2021

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

En el gráfico 1 de los factores motivacionales del personal de enfermería en el servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, se puede observar que el 64%(94) tiene un factor motivacional medio, el 24% (35) un factor alto y el 12% (18) un factor bajo.

En el gráfico 2, se puede observar el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan; donde el 54% (79) su desempeño es regular, el 39% (58) es eficiente, y el 7% (10) es deficiente.

En el gráfico 3, el personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, se puede observar que, si se tiene un factor motivacional bajo, el desempeño laboral será deficiente de 6% (08); mientras tanto, los que tienen un factor

motivacional medio tendrán un desempeño laboral regular de 40% (59); y aquellos que tienen un factor motivacional alto tendrán un desempeño laboral eficiente de 17% (25).

En el gráfico 4, el personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan se puede observar que, si tienen un factor motivacional intrínseco bajo, el desempeño laboral será deficiente de 3% (04); mientras tanto, los que tienen un factor motivacional medio tendrán un desempeño laboral regular de 35% (51); y aquellos que tienen un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente de 13%(20).

En el gráfico 5, el personal que presenta un factor motivacional extrínseco bajo, su desempeño laboral será deficiente de 6% (09); en cambio el personal que tiene un factor motivacional medio tendrá un desempeño laboral regular de 38% (55); y aquellos que tienen un factor motivacional alto tendrán un desempeño laboral eficiente de 13%(20).

4.1.2. Prueba de hipótesis

4.1.2.1. Prueba de Hipótesis General

- Planteamiento de hipótesis

Ha: “Existe relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

Ho: “No existe relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral del personal del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

- Nivel de significancia $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error.
- Regla decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

- Prueba Estadística:

Factores Motivacionales y Desempeño Laboral	Valor	Sig. (Unilateral)	N de casos Validos
Rho de Spearman	0,605	0,000	147

- Conclusión: Dado que existe relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral el valor de la prueba (Rho=605**) nos indica un grado de relación moderada directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también.

4.1.2.2. Prueba de Hipótesis específicas 1

- Planteamiento de hipótesis

Ha: “Existe relación entre los factores motivacionales intrínseco y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

Ho: “No existe relación entre los factores motivacionales intrínseco y desempeño laboral del personal del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

- “Nivel de significancia $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error”.

- “Regla decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 ”

“ $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0 ”

- Prueba Estadística:

Factores Motivacionales intrínsecos y Desempeño Laboral	Valor	Sig. (Unilateral)	N de casos Validos
Rho de Spearman	0,640	0,000	147

- Conclusión: Dado que existe relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral el valor de la prueba (Rho=640**) nos indica un grado de relación moderada directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también.

4.1.2.3. Prueba de Hipótesis específicas 2

- Planteamiento de hipótesis

Ha:” Existe relación entre los factores motivacionales extrínseco y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

Ho: “No existe relación entre los factores motivacionales extrínseco y desempeño laboral del personal del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”.

- “Nivel de significancia $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error”.
- “Regla decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0 ”

“ $p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0 ”

- Prueba Estadística:

Factores Motivacionales extrínsecos y Desempeño Laboral	Valor	Sig. (Unilateral)	N de casos Validos
Rho de Spearman	0,588	0,000	147

- Conclusión: Dado que existe relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral el valor de la prueba (Rho=588**) nos indica un grado de relación moderada directa, entendiéndose que cuando una de las variables mejora la otra también.

4.1.3. Discusión de resultados

En el siguiente trabajo de investigación, después de analizar los resultados y realizar la contrastación de las hipótesis, mediante el cual dice que “Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan”, se discute los siguientes resultados, “que el personal que presenta un factor motivacional bajo tiene un desempeño laboral deficiente de 6% (08); mientras que los que tienen un factor motivacional medio tienen un desempeño laboral regular de 40% (59); y aquellos que cuentan con un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente de 17% (25)”; señalando que a mayor niveles de motivación mejor desempeño laboral; el cual es similar al estudio realizado por Enriquez (2014), donde manifiesta en sus resultados que “existe una influencia lineal positiva y significativa entre los factores de motivación y el desempeño laboral, concluyendo que entre mayor sea el grado de motivación, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores; además refiere que el grado de motivación de los encuestados fue de buena a excelente, y el desempeño laboral entre muy bueno y excelente”. Así mismo, Sánchez (2017) en su investigación que tiene como finalidad “Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lima-Este Metropolitana”, manifiesta que a mayor motivación existe un mayor desempeño, Llagas (2017) en su investigación al personal de enfermería, “en el servicio de neonatología, concluye que la variable motivación tiene una relación directa y positiva con la variable desempeño laboral”.

En los resultados de la Hipótesis Especifica 1, “Existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan”, se evidencia que “el personal que presenta un factor motivacional intrínseco bajo tienen un desempeño laboral deficiente de 3% (04); mientras los que tienen un factor motivacional medio tienen un desempeño regular de 35% (51); y los que cuentan con un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente de 13% (20)”; Serrano (2016), en su investigación concluye que “los factores motivacionales repercuten de manera significativa en el rendimiento laboral, además refiere que la motivación intrínseca y extrínseca repercute de manera significativa en el desempeño de los trabajadores”. Así mismo, Pacheco (2018), en su investigación “Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos que influyen en el desempeño laboral”, refiere que cuando se tiene una buena motivación existe una mejora en los recursos humanos, obteniéndose resultados óptimos tanto para el personal como para la institución. Robaldino (2013) refiere que, “si la motivación no se satisface en su totalidad, los trabajadores se verán afectados con problemas fisiológicos, familiares y sociales, imposibilitando así el desempeño laboral de alta calidad, con un bajo índice de la planificación de actividades, en la organización de materiales y logro de metas, dado que la motivación brindada es muy escasa y no es la adecuada”.

Tenemos en la Hipótesis Especifica 2, “Existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan”, que el personal de enfermería cuenta con “un factor motivacional bajo tiene un desempeño laboral deficiente de 6% (09), aquellos que tienen un factor motivacional medio cuentan con un desempeño regular de 38% (55), y los que tienen un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente de 13% (20)”,

los resultados se asemejan a los de Oliveros (2016) en su investigación, obtuvo como resultado que “la mayoría de los empleados se motivan principalmente a partir de las condiciones del entorno, teniendo en cuenta que las mejoras de los factores motivacionales va a enriquecer e incrementar la motivación del personal e influir en la organización del centro laboral”. Así mismo, Cedeño (2011) en su estudio concluye, que existe un alto índice de insatisfacción de los trabajadores por los ingresos que perciben en relación al trabajo que realizan, por lo tanto, no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente el trabajo, ya que son escasos los beneficios que se perciben, además que el ambiente de trabajo se torna tenso y la actitud de los compañeros es conflictiva y no estimula a realizar las actividades con eficacia y eficiencia.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Existe una relación significativa, directamente proporcional y positiva, entre los factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021. (Rho= 0,605).

Existe una relación significativa, directamente proporcional y positiva, entre los factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021. (Rho= 0,640).

Existe una relación significativa, directamente proporcional y positiva, entre los factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021. (Rho= 0,588).

5.2. Recomendaciones

Se recomienda al departamento de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan impulsar un plan de motivación dirigida al personal, reconociendo su esfuerzo y contribución al éxito tanto personal como a la institución; con la finalidad de tener trabajadores comprometidos y conforme con su labor, y así, lograr una excelente mejora en la productividad y servicios que se brindan al usuario. Del mismo modo, se plantea a las jefas de los servicios de enfermería, que la asignación de personal de enfermería debe ser equitativo en los turnos, para así disminuir la carga laboral, y por tanto el personal de enfermería tendrá un buen desempeño laboral.

Se sugiere realizar evaluaciones periódicas al personal de enfermería para conocer su desempeño laboral, a través de ello implementar estrategias para que mejoren su desempeño

laboral. Así mismo, fomentar el reconocimiento de sus logros, a través de programas de capacitación, bonificaciones, recompensas e incentivos, actividades recreativas, culturales, etc; fomentando un desempeño laboral eficiente y eficaz.

Se propone optimizar el área de trabajo, contando con una infraestructura de calidad; fomentando el dialogo entre el personal de enfermería, la enfermera jefa y las supervisoras, propiciando un clima favorable, así mismo, motivando el compromiso del personal con el hospital, obteniendo un mejor desempeño laboral

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Motivación laboral un papel muy relevante en el campo laboral de enfermería. Ginebra: OMS/INHARI, 2016.
2. Muñoz V. Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Laboral en personal de la venta [Tesis para optar el grado de Maestro], Madrid – España: universidad francisco de victoria, 2018.
3. Garrote R. Influential Factors in Motivation and Learning Strategies in Grade Students REICE. Madrid – España. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 2016. 14(2), pág. 31-44.
4. Enriquez P. Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión, México, 2014, Disponible en <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx>
5. Peña Villon. Motivación Laboral y Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC la libertad Ecuador, Revista Scientific - Artículo Arbitrado 3(7) - febrero-abril 2018 - pág. 177/192.
6. Oliveros, J. A, Fandiño, J.S., & Torres, Y.M. Factores Motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un Hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. Revista Elseiver, 2015-2016, Vol 25. Num 2.
7. Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. Bogotá: Mc. Graw-Hill, 2012.
8. Ordoñez Z. El desarrollo Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Hospital Básico Baños. [Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Salud]. Ecuador, Universidad Técnica de Ambato, 2015.

9. Ministerio de Salud del Perú. Motivación y desempeño laboral en el profesional asistencial de enfermería. Lima: MINSA, 2016.
10. Oliva E. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, [Tesis de maestría]. Lima- Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2015
11. Morán C. Psicología del trabajo: Nociones introductorias. Málaga, España: Aljibe, 2015.
12. Zavala D. Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital nivel IV Adolfo Guevara Velasco-Essalud. [Tesis de Maestría] Cusco, distrito de Wanchaq: Universidad Nacional Agraria La Molina, 2017.
13. Méndez J. Estrés laboral o síndrome de Burnout. Acta Pediatr. Mex 2004; 25: 299-302.
14. Calvo V. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro hospitalario Guayana. [Tesis de licenciatura], Venezuela: Universidad católica Andrés bello, 2019
15. Zans A, Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad regional Matagalpa-UNAN [Tesis para optar por el grado de maestro en gerencia empresarial] Nicaragua: Universidad nacional autónoma, 2017, disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>
16. Ordoñez Z. El desarrollo organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital Básico Baños, [Tesis de maestría]. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato 2014 Disponible en: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13052/1/13%20GIS.pdf>
17. Oliveros, Torres, y Fandiño. Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. Colombia: Universitaria de Ciencias de la Salud, Bogotá, DC, 2016.

18. Enríquez P. Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión, México, 2014, Disponible en:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
19. Lucas M. Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, cantón San Lorenzo provincia. Pontificia Universidad Católica Del Ecuador Sede Esmeraldas, 2014
20. Espirilla, M. Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco, [Tesis de Maestría], Cusco- Perú: Universidad Cesar Vallejo, 2020.
21. Cancha M. Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia. [Tesis de Licenciatura], Huaraz- Perú: Universidad Santiago Antúnez de Mayolo, 2018.
22. Sánchez M.A. Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Princlara”. Puerto Cabello, Estado Carabobo. [Tesis de maestría]. Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada, 2018.
23. Llagas M. La motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2015.

24. Serrano K. Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. [Tesis de maestría] Carabayllo-Lima: Universidad Mayor de San Marcos, 2016.
25. Reynaga, Y. Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. [Tesis de maestría] Andahuaylas-Perú: Universidad José María Arguedad, 2015.
26. Chiavenato, E. Comportamiento Organizacional (2da ed.) México: Mc Graw Hill, 2009.
27. Naranjo G. Los valores Humanos, Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas Departamento de Psicología (Tesis para optar el grado de Licenciada en Psicología), Perú , 2005. Disponible en: [https://pg00 \(pucp.edu.pe\)](https://pg00(pucp.edu.pe)).
28. Reeve “La motivación y la emoción”, 2007. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3834/33/TEMA_9_PRO
29. Colan G. Inteligencia emocional y el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa cencosud, Lima, 2017. Repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4082/TES
30. Florez, J. El comportamiento humano en las organizaciones (1ra ed.). Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
31. Peiró, J. y Prieto, F. Tratado de psicología del trabajo: Vol I La actividad laboral en su contexto. Madrid, España, 2015: Síntesis psicología.
32. Herzberg, F., Mausner, B Y., Snyderman, B. "the motivation to work", john wiley, Nueva York. 2007. Disponible en: <http://manuelgross.bligoo.com/las-8-teorias-masimportantes-sobre-lamotivacion-actualizado#.V-bFLCjhDIU>

33. Arbaiza, L. Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos (1ra ed.). Buenos Aires, Argentina 2010: Cengage Learning
34. Leiva R. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima, 2014. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
35. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación científica (6ta ed.). México, 2014. Mc Graw Hill
36. Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera para el trabajo decente: Módulo 5 condiciones de trabajo. Buenos Aires, 2014. Disponible en: http://congress2014.ituc-osi.org/IMG/pdf/modulo_5.pdf
37. Gonzáles, J. Relaciones Interpersonales. Manual Moderno. Herrera, D. (2009). Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada. México 2006. Fondo Editorial PUCP.
38. Real Academia Española. (s.f.). Status. En Diccionario de la lengua española. (ed.23). Recuperado en 10 de febrero de 2014, Disponible en: <https://dle.rae.es/estatus>.
39. Wayne, R. Administración de recursos humanos. México, 2014, Pearson.
40. Arbaiza L. Comportamiento Organizacional: bases y fundamento. (primera edición). Argentina, 2010. Editorial
41. Chiavenato, Idalberto Administración de los Recursos Humanos.5ta Edición. Colombia, 2000. Mc Graw Hill.
42. Castello, A. Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de

Matagalpa, UNAN- Managua en el periodo 2016. (Tesis de maestría) Managua Universidad Autónoma de Nicaragua.

43. Salas, R. Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba, 2012. Scielo.
44. Robbins, S. Fundamentals of Management, Eighth Canadian Edition, Loose. EEUU, 2016.
45. Añorga Morales J, Colado J, Che J, Valcárcel N. Glosario de términos de la Educación Avanzada. La Habana: CENESEDA, ISPJVJ; 1995.
46. Urbina O, Soler SF, Otero M. Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología: Educación Médica Superior. 2006 [citado 22 mayo 2015];20(1):7-17. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_1_06/ems04106.htm
47. Salas Perea RS. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. Educación Media Superior. 2010 [citado 22 mayo 2015];24(3):387-417. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086421412010000300011&lng=es
48. Herzberg F (2010). Factores motivacionales y el desempeño laboral. Massachusetts: Estados Unidos de Norteamérica.
49. Avila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. México: Instituto Tecnológico de Cuauhtémoc.
50. Gómez, M. Introducción a la metodología de la investigación científica (1ra ed.). Córdoba, Argentina 2016. Brujas.
51. Palella, S. y Martins, F. Metodología de la investigación cuantitativa (3ra ed.). Caracas, Venezuela 2012. FEDUPEL

52. Pérez Tipos y diseños de investigación. Universidad Fermín Toro. Venezuela 2017.
53. Wayne R. Administración de recursos humanos. México 2014: Pearson
54. Gómez, C. Factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa cordoble, México 2006: [tesis de Licenciatura, universidad de san Buena Aventura Medellín].
55. Hernández, R. y Mendoza, C. Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México 2018: McGraw Hill.
56. Calculadora QuestionPro <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>.
57. Carrasco, S. Metodología de la investigación científica, (10ma ed.). Perú, 2017: San Marcos.
58. Díaz, V. Metodología de la investigación científica y bioestadística (2da ed.). Chile, 2009: Ril Editores.
59. Hernández R. Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México 2014.
60. Bernal, C. Metodología de la investigación. Colombia 2016: Pearson.
61. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte. Lima 2017.
62. Hurtado, J. Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas, 2016: Cica-Sypal y Quirón.
63. Bernal, C. Metodología de investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3ra ed.). Colombia, 2010: Pearson.
64. Illecas Sistematización del Diseño y Validación del Instrumento de Evaluación de Desempeño. USAID. Lima; 2014.
65. Decreto Legislativo N° 1025. Normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público. Lima: Diario el Peruano; 2008.

66. Cedeño S. Motivación como factor determinante en el desempeño aboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, 2011. Recuperado de <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-comofactor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personaladministrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>
67. Universidad Privada Norbert Wiener. Guía para la elaboración de tesis. Enfoque Cuantitativo. versión 1. Resolución N° 081-2020-RUPNW, junio 2020.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Diseño Metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del hospital Hermilio Valdizan 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.</p> <p>Identificar el nivel de relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización.</p>	<p>Hipotesis General</p> <p>Ha: Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del hospital Hermilio Valdizan, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del hospital Hermilio Valdizan , 2021.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <p>Ha: Existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral con el personal de enfermería del servicio de hospitalización del hospital Hermilio Valdizan, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral con el personal de enfermería del servicio de hospitalización del hospital Hermilio Valdizan. 2021.</p> <p>Ha: Existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral con el personal de enfermería del servicio de hospitalización del hospital Hermilio Valdizan, 2021.</p> <p>Ho: No existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del hospital Hermilio Valdizan , 2021.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Factores Motivacionales</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Intrínseco: Trabajo en sí mismo. Desarrollo personal. Desarrollo profesional. Responsabilidad. Reconocimiento de Logros. Extrínseco: Supervisión adecuada. Condiciones de trabajo. Seguridad laboral. Relaciones interpersonales. Status. Salario.</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Competencias: Habilidades y destrezas. Compromiso con objetivos y metas institucionales. Responsabilidad e iniciativa. Logro de metas: Eficacia Eficiencia. Efectividad. Rasgos de personalidad: Sociabilidad Autocontrol</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Método: Hipotético deductivo. Tipo: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental y de tipo correlacional.</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población: (234) personal de enfermería (licenciados y técnicos) Muestra: 147 personal de enfermería Muestreo: Probabilístico</p>

Anexo 2: Instrumentos

Encuesta: Factores Motivacionales y Desempeño Laboral

A continuación, se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar el nivel de relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Se le pide responder con sinceridad, claridad y absoluta libertad.

Lea cada pregunta y marque con una "X" la alternativa que mejor refleje su respuesta.

Datos personales

1. Edad: ...

2. Sexo: M... F...

3. Estado civil: casada: Soltera... Viuda.... divorciada...

Conviviente...

4. ¿Tienes hijos? ¿Cuántos? ¿Dependen de tu

economía?

5. Tiempo de trabajo en la institución:

6. Tienes otro trabajo: si... no... ¿Cuál?.....

7. Tipo de contrato: 276... 728... CAS...

8. Grado de estudios: Técnico... Maestría... Doctorado...

9. Tienes estudios de especialidad: Si---- No---

FACTORES MOTIVACIONALES

5.-siempre 4.- casi siempre 3.- a veces 2.- casi nunca 1.- nunca

INDICADORES	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
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 mis 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.					
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 mi trabajo la 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 enfermero.					
16-Se promociona 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 diálogo con mis pares se base 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 mi imagen profesional.					
24-La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

DESEMPEÑO LABORAL

5.-siempre 4.- casi siempre 3.- a veces 2.- casi nunca 1.- nunca

INDICADORES	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
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.					
6Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas					
7-Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
8-El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9-Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos 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					
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 críticas de mis compañeros.					
19 Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20 Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Anexo 3: Validez del instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a		Relevancia ^a		Claridad ^a		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Factores motivacionales intrínsecos								
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 mis 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.	✓		✓		✓		
Dimensión 2 Factores motivacionales extrínsecos								
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 mi trabajo la 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 enfermero.	✓		✓		✓		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.	✓		✓		✓		
17	Siento mis supervisores mantiene una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	✓		✓		✓		
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base 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 mi imagen profesional.	✓		✓		✓		
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Rosa Yvonne Zúñiga DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA - METODÓLOGA

28 de 09 del 2017

Dra. Rosa Yvonne Zúñiga
C.P.N. 0199747014

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS								
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	Produzo o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su planifim.	✓		✓		✓		
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 mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	✓		✓		✓		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos 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.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
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 críticas de mis compañeros.	✓		✓		✓		
19	Mis compañeros que están en el servicio tienden a ser distantes y reservados entre sí.	✓		✓		✓		
20	Existe una comunicación fluida entre los compañeros del servicio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Dora Perre Yachayo DNI: 9999019

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA - METODOLÓGICA

28 de 04 del 2017

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

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

[Firma]
Dra. Dora Perre Yachayo
CPEP: 0109742014
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS								
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 mis 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.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS								
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 mi trabajo la 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 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 diálogo con mis pares se base 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 gane respetabilidad.	/		/		/		
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *De acuerdo a lo matricado de consistencia reduce el número de palabras en el título (máximo de 20 palabras), por ejemplo: "Factores motivacionales y su relación laboral en la profesión enfermera de Emergencia del Hospital General de Guayaquil".*
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable Aplicable después de corregir

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr. Mg. Martha Jessica De la Cruz Salazar de Moya* DNI: *08116423*

Especialidad del validador: *Especialista en Gerencia de Salud y Bienestar*

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

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

37 de *Julio* del 20*22*
 MINISTERIO DE SALUD
 INSTITUTO VENEZOLANO DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
 VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	/	/	/	/	/	/	
2	Resolvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	/	/	/	/	/	/	
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por mi jefe/a.	/	/	/	/	/	/	
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 mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 2: COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	/	/	/	/	/	/	
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos 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.	/	/	/	/	/	/	
DIMENSION 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
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 armonicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.	/	/	/	/	/	/	
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	/	/	/	/	/	/	
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	/	/	/	/	/	/	
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	/	/	/	/	/	/	

Apellidos y nombres del juez validador, Dr Mg: Maripati Jessica De la Cruz Salazar de Hain DNI: 06911643

Especialidad del validador: Especialista en Farmacología y Dietética
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

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

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

MINISTERIO DE SALUD
R. 1664
Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS								
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	x		x		x		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	x		x		x		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	x		x		x		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	x		x		x		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	x		x		x		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	x		x		x		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	x		x		x		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollo mis habilidades.	x		x		x		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	x		x		x		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS								
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	x		x		x		
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	x		x		x		
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	x		x		x		
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).	x		x		x		
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.	x		x		x		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.	x		x		x		
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	x		x		x		
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.	x		x		x		

19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	x		x		x		
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.	x		x		x		
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	x		x		x		
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MCF del profesional enfermero (a).	x		x		x		
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	x		x		x		
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): de hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Paredes Guzmán María Elena DNI: 4088801

Especialidad del validador: de en Psicología y Clínica en áreas de Niños y Desarrollo Cognitivo

28 de Noviembre del 2011

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

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


LICENCIADA EN PSICOLOGIA
Mg. en Psicología y Clínica en áreas de Niños y Desarrollo Cognitivo

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	x		x		x		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	x		x		x		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.	x		x		x		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	x		x		x		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	x		x		x		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	x		x		x		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	x		x		x		
DIMENSION 2: COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	x		x		x		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	x		x		x		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin innecesidades y propongo soluciones útiles para el servicio.	x		x		x		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	x		x		x		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	x		x		x		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	x		x		x		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	x		x		x		
DIMENSION 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	x		x		x		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	x		x		x		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.	x		x		x		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	x		x		x		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	x		x		x		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): de hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Mg: Patricia Chiguachiguano Aguayo Lora DNI: 4052801

Especialidad del validador: Dr. en Psicología y Magister en Dirección de Personas y Desarrollo Organizacional

28 de April del 2017

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

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

Patricia
Magaly C. Patricia Chiguachiguano
MAGISTRADA EN PSICOLOGIA
By: Dr. Patricia C. Patricia Chiguachiguano

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

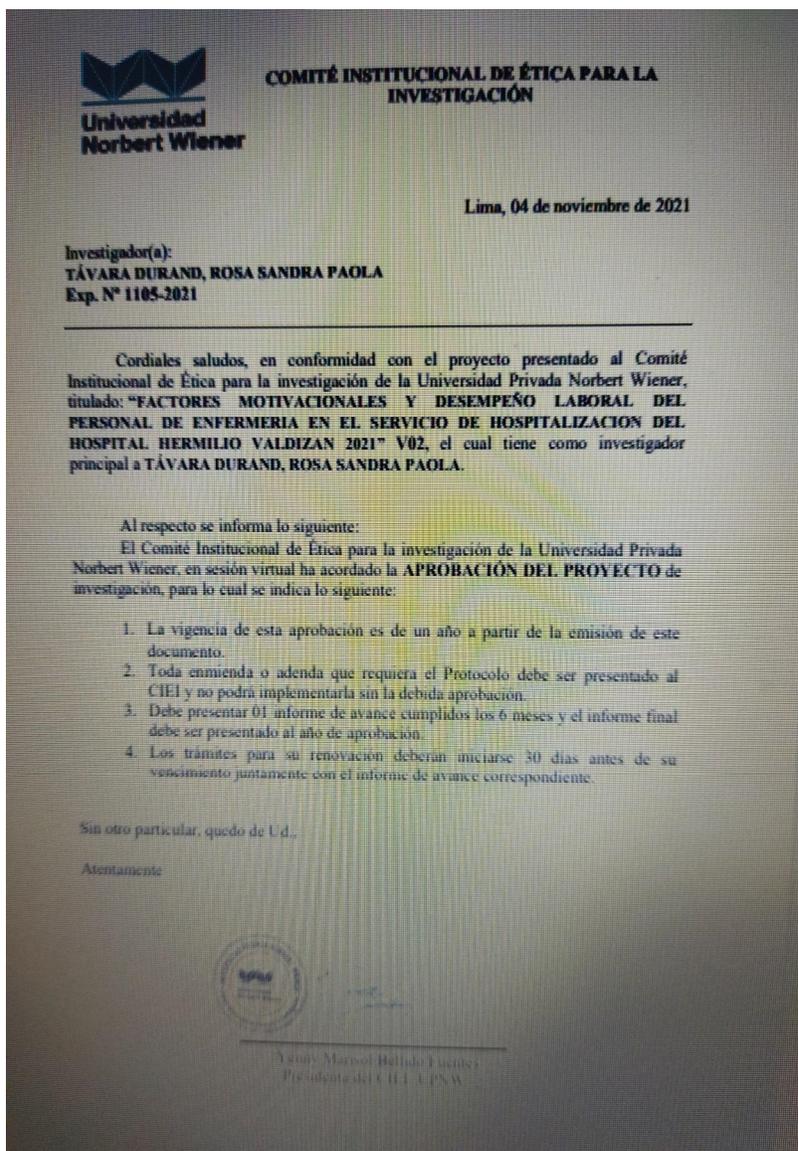
Estadísticos de fiabilidad (Alpha de Cronbach):

Comentado [C1]: Colocar el resultado para cada instrumento

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Los instrumentos obtuvieron una confiabilidad de 0.835 y 0.820 respectivamente para factores motivacionales (24 ítems) y desempeño laboral (20 ítems).

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



Anexo 6: Formato de consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Távara Durand Rosa Sandra Paola

Título : Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021

Propósito del Estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Factores Motivacionales y7 Desempeño Laboral del personal de enfermería del servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021”. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, *Távara Durand Rosa Sandra Paola*. El propósito de este estudio es Determinar el nivel de relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización. Su ejecución permitirá mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería, manteniendo una percepción adecuada y positiva de su vocación, los cuales proporcionaran beneficios para la profesión y el usuario.

Procedimientos:

Si Usted decide participar en este estudio se le realizará lo siguiente:

- Encuesta
- Cuestionario

La encuesta puede demorar unos 25 minutos; la primera parte es para identificar los datos sociodemográficos y la segunda parte está relacionada con las variables de estudio: Factores motivacionales y Desempeño laboral, cada ítem con sus respectivas preguntas, con 5 alternativas de respuestas: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). Los resultados de los cuestionarios se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos:

Su participación en el estudio no presenta ningún riesgo.

Beneficios:

Usted se beneficiará ya que, gracias a su opinión, se podrá mejorar el desempeño laboral del personal

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de Usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del paciente:

Si usted se siente incómodo durante la entrevista, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Távora Durand Rosa Sandra Paola, *cel. 978927809*. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener, teléfono 01- 706 5555 anexo 3286

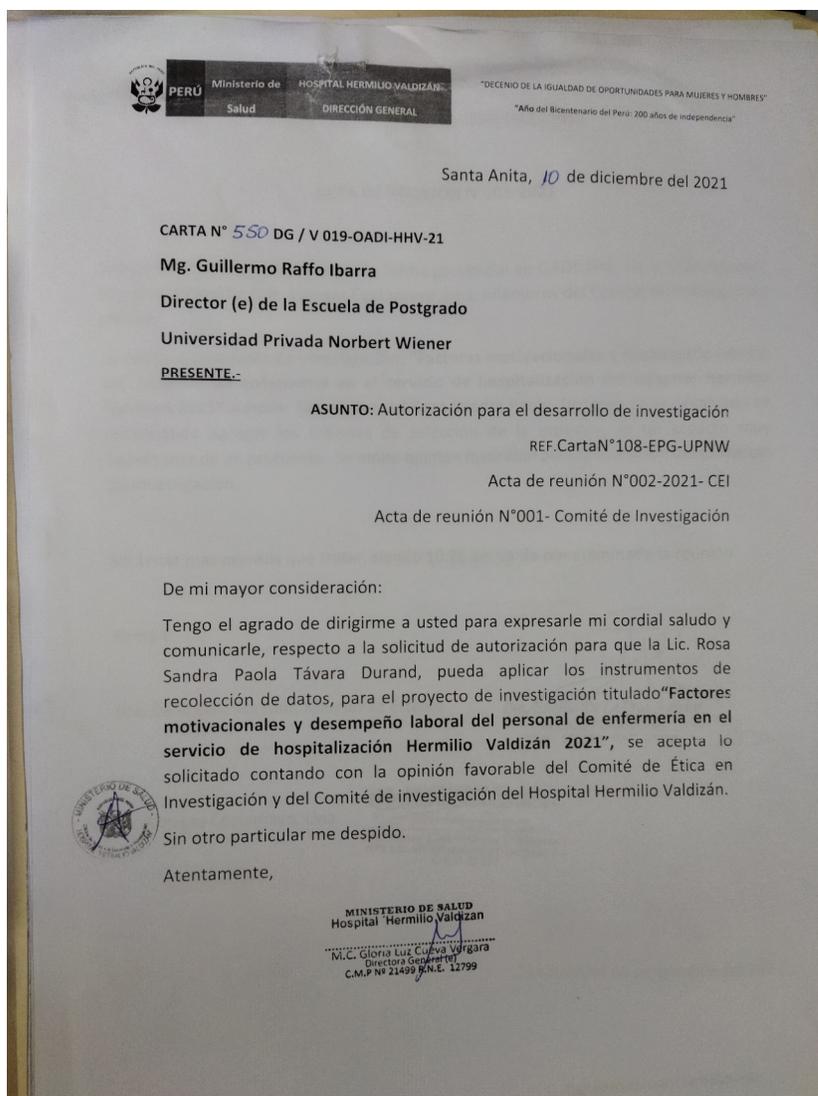
CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Investigador:
Nombres:
DNI:

Investigador:
Nombres:
DNI:

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



Anexo 8: Informe del asesor de turnitin