Universidad Norbert Wiener

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO

Tesis

Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia de Lima, 2026

Para optar el Título de

Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:

Autora: Gárate Romero, Yolanda Evelina

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1036-7757

Asesora: Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

Código ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2987-7749

Lima – Perú

2026

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

Yo, LIC Yolanda Evelina Gárate Romero , egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico,** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia de Lima, 2026, Asesorado por el docente: Magdalena Petronila Rojas Ahumada, DNI 06152053.ORCIDoid: 0000-0003-2987-7749, tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis)% con código OID: oid: 14912:610803081,verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



…….
Firma de autor
LIC. Yolanda Evelina Gárate Romero
DNI: 77484547



…….

Magdalena Petronila Rojas Ahumada
DNI: 06152053

Lima, 27 de Julio 2026

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN

caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente jutificado en el siguiente recuadro.

_CARATULA, POSCARATULA, INDICE, CRONOGRAMA, OPERACIONALIZACIÓN, PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS

El proyecto de investigación del Lic. Yolanda Evelina Gárate Romero , muestra un 16% de similitud total, con un 7% correspondiente a fuentes primarias, excediendo el límite permitido del 4%
Se justifica este resultado, explicando:

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 9%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.
Atentamente
Mg.Magdalena Petronila Rojas Ahumada
Asesora

Dedicatoria

A mi madre que es mi apoyo incondicional en todo momento, y a mis hermanos porque siempre me motivan a seguir avanzando.

Agradecimiento

A mis docentes por sus conocimientos durante este proceso académico y por motivarme para adquirir nuevas competencias durante mi especialidad.

Índice de contenidos

Dedicatoria 3

Agradecimiento 4

Índice de contenido 5

Índice de tablas 6

Resumen 7

Abstract 7

I. INTRODUCCIÓN 8

II. METODOLOGÍA 10

III. RESULTADOS 12

IV. DISCUSIÓN 15

V. CONCLUSIONES 16

VI. REFERENCIAS 17

VII. ANEXOS 19

Índice de tablas

Tabla 1 Motivación laboral del personal de enfermería en el área del centro quirúegico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2026..... 12
Tabla 2 Desempeño laboral del personal de enfermería en el área del centro quirúrgico…….13
Tabla 3 Desempeño laboral en sus dimensiones del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima – 2026 13
Tabla 4 Tabla cruzada de Motivación y Desempeño Laboral del personal de enfermería del HNCH, 2026..... 14
Tabla 5 Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral (Rho de Spearman) 14

Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia de Lima, 2026

Motivation and job performance of nursing personnel in the surgical center at Cayetano Heredia National Hospital in Lima, 2026

Autora: Yolanda Evelina Gárate Romero, egresado del Programa Académico de Enfermería de Segunda Especialidad en Enfermería en Centro quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.
Filiación: Universidad Privada Norbert Wiener

Resumen

Introducción: Existen diversos países que enfrenta evidente carencia con enfermeras en áreas de centro quirúrgico. Es esencial tener en cuenta las necesidades afectivas de las enfermeras, pues su motivación y rendimiento son vitales para garantizar su continuidad en las instituciones. En consecuencia, este panorama repercute negativamente en el rendimiento diario, desencadenando problemas en la seguridad y calidad del cuidado.
Objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia de Lima, 2026.
Materiales y método: Enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal, con 80 enfermeros. Se aplicó un cuestionario para motivación (validez=0.945, confiabilidad=0.78) y un cuestionario para desempeño laboral (validez=0.811, confiabilidad=0.86); se usaron pruebas no paramétricas.
Resultados: Se encontró que el 45% del personal presenta motivación media y el 42.5% desempeño regular, con una correlación positiva considerable (Rho=0.684; p=0.000), Al ser el p-valor menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Existe una correlación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral, confirmando que la motivación influye directamente en la calidad del servicio de enfermería en el centro quirúrgico.
Conclusiones: Existe una relación significativa entre los resultados de motivación y el desempeño laboral, evidenciando que personal de enfermería motivado garantiza un desempeño laboral más efectivo.
Palabras claves: motivación, área quirúrgica, enfermeras, desempeño laboral.

Abstract

Introduction: Several countries face an evident shortage of nurses in operating room settings. It is essential to consider the emotional needs of nurses, as their motivation and performance are vital to ensuring their retention within these institutions. Consequently, this situation negatively impacts problems regarding the safety and quality of care.

Objective: To determine the relationship between job motivation and job performance among nursing personnel in the Surgical Center at Cayetano Heredia National Hospital in Lima, 2026.
Materials and methods: Quantitative, non-experimental, correlational, and cross-sectional study. The sample consisted of 80 perioperative nurses. Data collection tools included a job motivation questionnaire (validity = 0.945; reliability = 0.78) and a job performance questionnaire (validity = 0.811; reliability = 0.86). Data analysis was performed using non-parametric inferential statistics.
Results: It was found that 45% of the personnel exhibited medium motivation and 42.5% showed average performance. Furthermore, a substantial positive correlation was demonstrated between both variables ($Rho = 0.684$; $p = 0.000$). Since the p-value was less than 0.05 ($p < 0.05$), the null hypothesis was rejected, confirming that motivation directly influences the quality of nursing care within the surgical environment.
Conclusions: There is a statistically significant and direct relationship between motivation and job performance. This evidence demonstrates that highly motivated nursing staff ensures more effective, safe, and efficient clinical performance in the operating room.
Keywords: job motivation; perioperative nursing; surgical center; job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Existen diversos países que enfrenta evidente carencia con enfermeras en áreas de centro quirúrgico. Es esencial tener en cuenta las necesidades afectivas de las enfermeras, pues su motivación y rendimiento son vitales para garantizar su continuidad en las instituciones (1). La Organización Mundial de la Salud (OMS reconoce que, aunque dicha fuerza en el trabajo enfermero ha crecido globalmente (reduciéndose de 6.200 000 en el año 2020 a 5.800 000 en el año 2023), perseveran profundas disparidades respecto a la distribución del personal, más del 78% del personal está concentrado en áreas que simbolizan solamente el 49% del poblamiento general, el cual impacta directamente la disponibilidad y condiciones laborales de las enfermeras en países de ingreso medio y bajo (2).
El Ministerio de Salud del Perú (MINSA) destacó un papel fundamental donde desempeñan el personal sanitario de enfermería en las salas de cirugías, donde diariamente afrontan el desafío de salvar vidas en contextos críticos (3).
En 2022, un estudio realizado en Canadá analizó la influencia de la disciplina gremial sobre el desempeño, considerando al acicate como variable moderadora. Los resultados evidenciaron que, en ausencia de un acicate adecuado, la aplicación de medidas disciplinarias tuvo un efecto negativo sobre el desempeño laboral, con un tamaño del efecto moderado. En consecuencia, los autores señalaron la importancia de promover el acicate intrínseco e implementar estrategias de apoyo correctivo que contribuyan a mejorar el desempeño de los empleadores (4).
De igual manera, en 2022 se desarrolló una investigación en Argentina, con una muestra de 60 colegas de enfermería pertenecientes a una organización pública. Los resultados mostraron que más del 97% de los participantes logró un nivel intermedio en las tres dimensiones del desempeño gremial evaluadas. Asimismo, las distinciones inferenciales evidenciaron que el acicate influye significativamente en el desempeño laboral, lo que confirma su importancia como un factor determinante para el cumplimiento eficiente de las funciones profesionales (5).Algunos estudios previos Un análisis publicado en 2023 por la Revista de Ciencia de Bolivia examinó las circunstancias laborales del sector salud en América Latina, identificando que trabajadores y pacientes experimentaban ambientes complejos debido a horarios prolongados, presión psicológica considerable y limitación

de insumos, factores que reducían el bienestar profesional (6). En Perú, Curasi, una investigación desarrollada en 2023 se enfocó en identificar los elementos estimulantes vinculados al rendimiento profesional del personal de enfermería del departamento de cirugía del Hospital Regional Moquegua, El procesamiento estadístico mediante Rho de Spearman confirmó la hipótesis alternativa, mostrando una relación moderada entre las variables (rho=0.655, p=0.001). Además, se estableció correlación significativa entre factores motivacionales intrínsecos/extrínsecos y el rendimiento laboral ($p<0.05$) (7).

En el estudio de Orcon (14), el 2022, se encontró en el análisis mediante Rho de Spearman verificó la relación entre variables ($R=0.77$, $p<0.05$), indicando una correlación positiva elevada entre factores motivacionales y rendimiento laboral. Asimismo, se confirmó asociación significativa entre elementos estimulantes intrínsecos/extrínsecos y el desempeño profesional ($p<0.05$) (8).

Se encontró justificación en la necesidad de abordar un tema importante académicamente enfocada en la gestión administrativa, debido al incremento del desinterés, desmotivación y deficiente desempeño laboral referido hacia los altos directivos del hospital Nacional Cayetano Heredia. El objetivo fue producir resultados que generen un entorno laboral favorable y esto a su vez mejore el desempeño en la labor de las enfermeras. La investigación fue respaldada por la siguiente teoría de la Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, también de los Dos Factores de la Motivación de Frederick Herzberg, y de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau. Metodológicamente se consideró relevante el camino cuantitativo y la ejecución de dos instrumentos validados en el Perú; la justificación práctica brinda una visión diagnóstica el contexto actual del servicio de centro quirúrgico. Se espera comunicar los resultados y conclusiones del estudio con las autoridades correspondientes logrando el fortalecimiento del compromiso y percepción en el desempeño de sus funciones en el Hospital nacional Cayetano Heredia, perteneciente a la ciudad de Lima, Lima. Esta perspectiva está amparada por la ley 29783, articulo 18, en el cual determina los Principios de la salud en el trabajo y el Sistema de gestión de Seguridad (9).

En cuanto a las bases teóricas, la motivación se define como el estímulo interno constituye un elemento fundamental que impulsa la productividad organizacional, particularmente en el ámbito económico (10). Según el autor Storner, el desempeño laboral se interpreta al producto de las acciones y conductas de los trabajadores dentro de área de trabajo, relacionada con las expectativas institucionales. En otros términos, es la disposición en que un trabajador efectúa las tareas, metas y objetivos determinados por la institución (11). El desempeño de tareas es la competencia y eficiencia con la que una persona desarrolla sus labores y tareas que le han sido determinadas dentro de un contexto profesional o académico. Incluyendo las dimensiones de eficacia, calidad, logro de metas, resolución de problemas (12), Las condiciones laborales comprenden el conjunto de factores y atributos que configuran el entorno ocupacional de una persona, afectando su bienestar, seguridad, productividad y satisfacción profesional (13). Las relaciones sociales comprenden el conjunto de factores y atributos que configuran el entorno ocupacional de una persona, afectando su bienestar, seguridad, productividad y satisfacción profesional (14).

II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El estudio fue de tipo aplicativo, correlacional, dado que se usaron conocimientos y teorías ya existentes para la resolución de fenómenos en la realidad y su objetivo principal consistió en establecer la asociación entre la motivación y el rendimiento laboral en el contexto del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Asimismo, se configuró como una investigación prospectiva, ya que la recopilación de datos se realizó de manera concurrente con el desarrollo de los fenómenos en tiempo real.

Enfoque de investigación

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo con alcance aplicado, puesto que se fundamentó en el examen de una problemática concreta y contribuyó a su resolución práctica inmediata. Para ello, se emplearon técnicas y herramientas de recolección de información sujetas a un procedimiento riguroso y metodológico, cuyo procesamiento requirió la aplicación de métodos estadísticos (15).

Diseño de investigación

El diseño elegido corresponde al tipo no experimental, en vista de que las condiciones operativas y las variables no sufrieron ningún tipo de alteración voluntaria; los hechos se examinaron tal y como se manifiestan en su ambiente real para su posterior evaluación estadística. Respecto a la tipología metodológica, se clasificó como una investigación descriptiva de carácter transversal. Se consideró descriptivo simple porque presentó los hechos según su manifestación real, y transversal debido a que la información se recolectó en un período temporal determinado, sin implementar un monitoreo prolongado (16).

Población, muestra y muestreo

Estuvo constituida por 80 enfermeros(a). En los criterios de inclusión se consideró que fueran enfermeros(as) del servicio centro quirúrgico, que quisieran participar y firmaran el consentimiento informado. Los criterios de exclusión se centraron en la discapacidad física o emocional de los enfermeros(as) de responder a los instrumentos, que no quisiera participar o que trabajaran en otros servicios del hospital. Se aplicó de manera censal lo que representa la totalidad (100%) de la población objetivo. Por lo que no hay una muestra representativa, ni muestreo, debido a que el tamaño de la población es reducida y accesible (17).

Variables y operacionalización

- **Variable 1: Motivación.** Se operacionaliza en las dimensiones: Confianza, Comunicación y Liderazgo.
- **Variable 2: Desempeño laboral.** Se operacionaliza mediante las dimensiones: Desempeño de tareas, Condiciones laborales y Relaciones sociales.

Las variables de estudio se detallan en la siguiente tabla de operacionalización.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Motivación	Impulsa a los profesionales a desarrollar su trabajo de manera satisfactoria y efectiva que experimentan en su entorno laboral (15).	Es el impulso que tienen los profesionales de enfermería perteneciente del hospital donde actúan con energía hasta el final de sus actividades, midiéndose en cuestionario de 12 ítems.	Confianza Comunicación Liderazgo	Confianza entre la jefatura y el personal de enfermería Confianza entre los pacientes y el personal de enfermería Comunicación eficaz Comunicación oportuna Buen trato al paciente Participación del personal de enfermería	Ordinal Cuestionario para medir la motivación del personal de enfermería	Alto (44 - 60) Medio (28 - 43) Bajo (12 - 27)
Desempeño laboral	Se refiere a la efectividad, adaptabilidad al trabajo, eficacia, relaciones interpersonales, comunicación gestión administrativa y rendimiento laboral (16).	Ejecución de las acciones según las normativas de evaluación implementadas en un hospital por parte del personal de enfermería, midiéndose en cuestionario de 12 ítems.	Desempeño de tareas Condiciones laborales Relaciones sociales	Conocimiento del tema Manejo y dominio del tema Materiales, muebles y equipos adecuados Infraestructura adecuada Satisfacción percibida en el personal de enfermería Satisfacción respecto a la interrelación personal con otros miembros del personal de salud.	Encuesta Cuestionario para medir desempeño laboral	Eficiente = 44 - 60 Regular = 28 - 43 Bajo = 12 - 27

Técnica:

Descripción de los instrumentos.

Instrumento 1: fue un cuestionario para medir la variable motivación elaborada por Lic. Orcon (8). Tiene 12 ítems y 3 dimensiones: confianza, comunicación y liderazgo. La escala de medición fue mediante la Escala de Likert adaptada con 5 opciones de respuesta: nunca (1); casi nunca (2); A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Los baremos: Alto (44 - 60), Medio (28 - 43), Bajo (12 - 27).
Validación: por juicio de expertos, obteniendo un coeficiente= 0.945
Confiabilidad: fue 0,78 en el Alfa de Cronbach
Instrumento 2: Cuestionario para medir la variable Desempeño laboral creado por Orcon (8); tiene 12 ítems y tres dimensiones: Desempeño de tareas; condiciones laborales y relaciones sociales. La escala de medición fue ordinal. La valoración: nunca (1); casi nunca (2); A veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Los baremos: Eficiente (44 – 60), Regular (28 – 43), Bajo (12 – 27)
Validación: jueces expertos con un coeficiente de 0.97

Confiabilidad: 0,86 - Alfa de Cronbach

Procesamientos de datos

Se ejecutó de forma cronológica y formal. Inició con el proyecto, el cual contó con la aprobación del Comité de Ética, con número de expediente 0344- 2026; asimismo, se obtuvo la aprobación del Hospital Nacional Cayetano Heredia mediante Oficio N° 707-2026-HNCHLL-L-DG/OADI/CEI, lo que brindó la garantía necesaria para la ejecución de los instrumentos.

Con los permisos institucionales obtenidos, se coordinó directamente con la Jefa de Enfermería del Servicio de Centro quirúrgico para planificar el acceso al personal en momentos estratégicos de los diferentes turnos para no interrumpir sus labores. La encuesta a las 80 enfermeras(os) fue presencial; antes de la evaluación, cada participante firmó el consentimiento informado de manera voluntaria y anónima. Finalmente, el cuestionario tomó entre 15 a 20 minutos por profesional, culminando exitosamente la aplicación de instrumentos.

Procedimiento de análisis de datos

Se realizó una gestión de calidad mediante la revisión manual de cada instrumento para verificar su correcto llenado y descartar encuestas incompletas. Al corroborar que las 80 pruebas estaban conformes, se procedió al vaciado de datos en Excel y luego trasladados al SPSS.

Se hizo el análisis en dos fases. Primero, descriptiva, mediante cálculos de frecuencias y porcentajes. Segundo, inferencial, aplicando el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman para establecer las correlaciones del estudio.

Aspectos éticos

El estudio se rigió estrictamente bajo los lineamientos internacionales de la Declaración de Helsinki, salvaguardando en todo momento la dignidad, la privacidad y la confidencialidad de la información de los participantes. En ese sentido, se cumplieron de forma rigurosa los cuatro principios bioéticos fundamentales; los principios de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Se aseguró la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1 *Motivación laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia en, Lima - 2026*

	Motivación	Frecuencia	Porcentaje
	Baja	14	17,5
	Media	36	45,0
	Alta	30	37,5
Total		80	100,0

Interpretación

Al analizar los datos métricos de la primera matriz, de la totalidad de la población evaluada (N=80), se evidencia que el sector mayoritario correspondiente al 45% (36 colaboradores) manifiesta un estímulo laboral de rango intermedio. En una escala descendente, el 37.5% (30 profesionales) exhibe un escalafón elevado, mientras que la brecha menor, equivalente al 17.5% (14 individuos), se sitúa en un peldaño deficiente. Estos resultados indican que la mayor parte del personal mantiene una motivación regular, existiendo un margen de mejora en el estímulo laboral.

Tabla 2 *Desempeño laboral del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima - 2026*

	Desemepeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
	Bajo	12	15,0
	Regular	34	42,5
	Eficiente	34	42,5
Total		80	100,0

Interpretación

En la Tabla 2, se observa una distribución equitativa donde el 42.5% (34) presentó un desempeño "eficiente" y otro 42.5% (34) un desempeño "regular", mientras que el 15% (12) se ubicó en el nivel "bajo". Esto sugiere que, si bien una parte importante cumple con las expectativas, casi el 60% del personal aún no alcanza el nivel óptimo de eficiencia.

Tabla 3 *Desempeño laboral en sus dimensiones del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima – 2026*

	Dimensión	Bajo n(%)	Regular n(%)	Eficiente n(%)
	Desempeño de tareas	8 (10%)	28 (35%)	44 (55%)
	Condiciones laborales	26 (32,5%)	38 (47,5%)	16 (20%)
	Relaciones sociales	10 (12,5%)	32 (40%)	38 (47,5%)

Interpretación:

La Tabla 3 muestra que la dimensión mejor evaluada es "Desempeño de Tareas" con un 55% (44) de eficiencia. Por el contrario, "Condiciones Laborales" es la más crítica, donde solo el 20% (16) se percibe eficiente y un 32.5% (26) tiene una percepción baja, reflejando insatisfacción con el entorno físico y equipos.

Estadística inferencial

Tabla 4. *Tabla cruzada de Motivación y Desempeño Laboral del personal de enfermería del HNCH, 2026*

	Motivación	Desempeño Bajo/Regular	Desempeño Eficiente	Total
	Bajo/ Media	40 (80%)	10(20%)	50(100%)
	Alta	6 (20%)	24 (80%)	30 (100%)
Total		46	34	80

Interpretación

Se observa que del personal con motivación baja/media, el 80% (40) tiene un desempeño bajo/regular. En contraste, del personal con motivación alta, el 80% (24) logra un desempeño eficiente. Esto demuestra una clara tendencia: a mayor motivación, mayor eficiencia.

Tabla 5. *Correlación entre Motivación y Desempeño Laboral (Rho de Spearman)*

Rho de Spearman		Motivación	Desempeño laboral
Motivación	Coef. Correlación	1,000	0,684**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
Desempeño	Coef. Correlación	0,684**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

****. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).**

Interpretación

Tras aplicar la prueba Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de 0.684 con un p-valor de 0.000. Al ser el p-valor menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula. Existe una correlación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral, confirmando que la motivación influye directamente en la calidad del servicio de enfermería en el centro quirúrgico.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo que se consideró para esta investigación se centró en determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en el Hospital Nacional Cayetano Heredia de Lima, 2026 y a través del análisis estadístico respectivo se dio por aceptada la hipótesis alterna con un Rho = 0,684 y un p=0.000, con lo cual se acepó que existe relación estadísticamente significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral; estos hallazgos encuentran similitud con el estudio realizado por Venegas (18) quien evidenció un Rho = 0,655 y un p = 0,000, concluyendo que la relación entre ambas variables es positiva y alta. Situación parecida se halló en el estudio de Orcon (8), donde se halló que ambas variables se relacionan con un p=0,000. Con respecto a lo mencionado, la situación de esta relación directa entre las variables puede inferirse que la motivación en el personal de enfermería evaluado cumple sus funciones, pero sin mucho entusiasmo o iniciativa. Caracterizándose por tener interés moderado, sin esfuerzo adicional en su cumplimiento de tareas, poca proactividad necesitando supervisión ocasional. Lo cual afecta a su desempeño laboral cumpliendo con lo básico, pero sin destacar, es decir, cumple los objetivos mínimos, calidad aceptable, productividad media, pocos aportes innovadores. Teniendo como consecuencia un nivel promedio en la organización con oportunidad de mejora en las dimensiones de la variable desempeño laboral.

En cuanto a los hallazgos descriptivos, se encontró que la motivación predominante es de nivel medio (45%), seguida por el nivel alto (37.5%) (Tabla 1); mientras que el desempeño laboral se divide equitativamente entre los niveles eficiente (42.5%) y regular (42.5%) (Tabla 2). Estos niveles reflejan una tendencia hacia la estabilidad laboral, aunque con espacios de mejora. Sin embargo, al analizar las dimensiones del desempeño (Tabla 3), de las 3 dimensiones se identificó que las "condiciones laborales" son el aspecto más crítico, con solo un 20% de percepciones eficientes y un 32.5% de nivel bajo, lo que señala una necesidad urgente de intervención en infraestructura y equipamiento en el centro quirúrgico.

Estos resultados se alinean con lo reportado por la Revista de Ciencia de Bolivia (2023), que identificó que mejores condiciones laborales y motivación en países como Brasil y Perú se asociaban a una mayor satisfacción y desempeño del personal de salud. Asimismo, concuerdan con el estudio de Velásquez en Ecuador (2021), que evidenció que un incremento en la motivación intrínseca mejora el desempeño laboral en términos de eficacia y eficiencia. La consistencia con estos estudios previos fortalece la validez de los hallazgos obtenidos en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, subrayando que el factor humano es el motor principal de la calidad en salud (19).

Desde la perspectiva postulado por Frederick Herzberg, se argumenta que los factores de higiene o del entorno ambiental no producen por sí solos un estímulo interno en el sujeto; no obstante, su precariedad o ausencia es capaz de generar una profunda insatisfacción, mermando el correcto ejercicio de las obligaciones asignadas. Por lo tanto, contar con un clima e infraestructura idóneos se vuelve un requisito indispensable para mitigar el descontento en el puesto, pero no son suficientes para estimular la motivación de manera autónomaentender lo que pasan los pacientes, a fin de atender a sus necesidades, lo que se condice con la teoría base propuesta por Jean Watson y su teoría de los cuidados humanizados (20).

Durante todo el proceso de investigación, se garantizó el cumplimiento de los principios éticos fundamentales. Se obtuvo la autorización institucional del Hospital Nacional Cayetano Heredia y el consentimiento informado de cada una de las 80 participantes, asegurando el carácter voluntario, anónimo y confidencial de su participación. La información recabada fue utilizada exclusivamente para los fines del estudio, y se respetó la autoría de todas las fuentes bibliográficas consultadas mediante la citación adecuada según normas internacionales.

V. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general se concluyó que la mayoría del personal de enfermería de centro quirúrgico del hospital Nacional Cayetano Heredia presenta nivel medio de motivación, presentando puntajes promedios en la confianza, comunicación y liderazgo. Con respecto al desempeño laboral global del personal de enfermería participante es percibido como eficiente y regular en proporciones iguales, destacando eficiencia en la dimensión desempeño de tareas, sin embargo, regular por las dimensiones condiciones laborales y relaciones sociales.

En cuanto al objetivo específico 1 se concluyó la relación entre motivación y la dimensión desempeño de tareas es directa y significativa en el personal de enfermería con motivación alta, el 80% (24) logra un desempeño eficiente. Esto demuestra una clara tendencia: a mayor motivación, mayor eficiencia.

En cuanto al objetivo específico 2 se concluyó que la relación entre motivación y la dimensión condiciones laborales es directa y significativa en el personal de enfermería con motivación baja/media, el 80% (40) tiene un desempeño bajo/regular. Esto demuestra una clara tendencia: a menor motivación, menor eficiencia.

Concluyendo finalmente que existe una correlación positiva considerable entre la motivación y el desempeño laboral, confirmando que la motivación influye directamente en la calidad del servicio de enfermería en el centro quirúrgico.

Este trabajo de investigación permite implementar un programa integral de fortalecimiento de la motivación laboral, fundamentado en los hallazgos de este estudio. Dado que el 45% del personal presenta una motivación media, este programa debe priorizar estrategias de reconocimiento no monetario, incentivos por desempeño destacado y mayores oportunidades de capacitación técnica en sala de operaciones, con el fin de elevar ese porcentaje hacia un nivel de motivación alta.

VI. REFERENCIAS

1. Orcón. Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico hospital Manuel Angel Higa Arakak Satipo- 2024. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7b8e0ada-708b-4e3a-b864-c73fdb3ee16e/content
2. Organización Mundial de la Salud. Profesional de enfermería. 2020. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://OMS-motivacion-y-desempeño-laboral/peru/29-7
3. Ministerio de Salud del Perú. Guía técnica de implementación de la lista de verificación de la seguridad de la cirugía. 2012. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://www.gob.pe/minsa/repositorio/guia-implementación-verificación.peru-
4. Oppong, RF y Wooton, I. La influencia de la disciplina laboral en el desempeño de los empleados con la motivación laboral como variables intervinientes (estudio de caso sobre médicos y enfermeras en Canadá). 2022. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://medalionjournal.com/index.php/go/article/view/57
5. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad autónomade Buenos Aires. 2022. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221f.pdf
6. Revista de Ciencias Sociales. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. Rev Cienc Soc. 2023. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://Rev Cienc Soc. 2023/Satisfacción laboral del personal de salud/enfermeria-peru-
7. Curasi Miranda. Factores motivacionales y desempeño laboral de enfermería en el departamento de cirugía del hospital Regional Moquegua-2023. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/item/6a37c2c7-2058-49da-ab79-eaabddc319dd
8. Orcón. Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico hospital Manuel Angel Higa Arakak Satipo- 2024. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7b8e0ada-708b-4e3a-b864-c73fdb3ee16e/content
9. Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Congreso de la República del Perú. 2011. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-ley-n-29783-757429-1/
10. Orcón. Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico hospital Manuel Angel Higa Arakak Satipo- 2024. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/7b8e0ada-708b-4e3a-b864-c73fdb3ee16e/content
11. Stoner. Desempeño laboral desde una perspectiva teórica. 2020. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica
12. Koopmans et al. Conceptual frameworks of individual work performance. 2020. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21775896/
13. Organización Internacional del trabajo. Un buen punto de partida: condiciones de trabajo y empleo. 2020. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://www.ilo.org/
14. Chiavenato I. Gestión del talento humano. México. 2020. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://www.academia.edu/42223113/Chiavenato_I_2009_Gesti%C3%B3n_del_Talento_Humano
15. Hernandez Sampieri. Metodología de la investigación. México. 2021. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2021/
16. Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. Aplicación básica de los métodos científicos.2022. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia

17. Arias. El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.2022. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://tauniversity.org/sites/default/files/libro_el_proyecto_de_investigacion
18. Venegas Mera B. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. 2022. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://Motivación y satisfacción del personal de enfermería/peru/enfermería
19. Revista de Ciencias Sociales. Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. Rev Cienc Soc. 2023. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://Rev Cienc Soc. 2023/Satisfacción laboral del personal de salud/enfermeria-peru-
20. Herzberg. The motivation to work. 2022. [citado 05 de setiembre de 2025]. Disponible en: https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781351504430

VII. ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia Lima, 2026?	**Objetivo general** Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2026.	**Hipótesis general:** **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2026. **Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2026.	**Variable 1:** **Motivación** **DIMENSIONES:** 1. Confianza 2. Comunicación 3. Liderazgo **Variable 2:** **Desempeño laboral** **DIMENSIONES** 1. Desempeño de tareas 2. Condiciones laborales 3. Relaciones sociales	**Enfoque de investigación:** cuantitativo **Tipo de investigación:** Aplicada **Método:** hipotético deductivo **Diseño:** no experimental de Corte transversal **Nivel o alcance:** correlacional **Población de estudio:** 80 profesionales de enfermería **Técnica: encuesta** **Instrumento** **instrumento1 y 2:** Escala de Likert modificado. **Instrumento** cuestionario con 12 ítems. Cada uno
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño de tareas del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2026? ¿Qué relación existe entre la motivación y las condiciones laborales del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2026? ¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones sociales del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2026?	**Objetivos específicos** Identificar la relación entre la motivación y el desempeño de tareas del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2026. Identificar la relación entre la motivación y las condiciones laborales del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2026. Identificar la relación entre motivación y las relaciones sociales del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2026.	**Hipótesis específicas** **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño de tareas del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2026. **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y las condiciones laborales del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2026. **Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre motivación y las relaciones sociales del personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia, Lima 2026.		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1

Motivación

Orcon (2025)

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos varias proposiciones, le pedimos que frente a ellos exprese su opinión, colocando con una (X), la que mejor manifieste su punto de vista de acuerdo con la siguiente escala valorativa:									
1. Nunca	**2. Casi Nunca**	**3. A veces**	**4. Casi siempre**	**5. Siempre**					
DIMENSIÓN/ ÍTEMS					**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
DIMENSIÓN: CONFIANZA									
1. ¿Crees que los coordinadores confían en el personal de salud?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
2. ¿El personal de enfermería se siente cómodo al hablar con los coordinadores sobre su trabajo?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
3. ¿Los pacientes confían en usted como miembro del personal de enfermería?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
4. ¿Los pacientes confían en el conocimiento y dominio de los temas por parte de los demás profesionales de salud?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN									
5. ¿Cree que recibe la información necesaria a tiempo para realizar bien su trabajo como profesional de enfermería?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
6. ¿Hay una comunicación oportuna y efectiva entre los colegas en el sector de salud?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
7. ¿Hay comunicación en su entorno de trabajo enfocada en alcanzar los objetivos del centro de salud o institución?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
8. ¿Los coordinadores están al tanto y comprenden los problemas del personal de enfermería?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
DIMENSIÓN: LIDERAZGO									
9. ¿Usted es evaluado por su creatividad y la calidad de sus actividades como profesional de enfermería?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
10. ¿Utiliza usted nuevas tecnologías o herramientas de gestión para el desarrollo de sus actividades en el sector de salud?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
11. ¿Cree usted que en la institución existe trabajo en equipo?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**
12. ¿Cree usted que todos trabajan para impulsar mejoras y desarrollar la calidad en la atención de salud de la institución?					**1**	**2**	**2**	**4**	**5**

Instrumento 2

Desempeño laboral

Orcon (2025)

DIMENSIÓN/ ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS					
1. ¿Recibe la información suficiente para desempeñar sus actividades como profesional de enfermería?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
2. ¿Cuándo se implementan nuevos procedimientos en el desarrollo de sus actividades y se requiere información específica, la institución de salud se la proporciona?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
3. ¿Los pacientes están satisfechos y retienen la información proporcionada con la metodología utilizada en la atención de salud?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4. ¿Se siente satisfecho por la metodología empleada y que comparte usted en cada procedimiento como profesional de enfermería?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES					
5. ¿El entorno físico contribuye al bienestar y la eficiencia en los lugares donde realiza sus actividades como profesional de enfermería?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
6. ¿El espacio físico, la iluminación, la ventilación y el nivel de ruido son apropiados para el desarrollo de sus actividades en el sector de salud?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
7. ¿Está satisfecho con los equipos que le proporciona la Institución de salud para llevar a cabo sus actividades?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
8. ¿Piensa que los muebles en los ambientes de trabajo satisfacen las necesidades del personal de enfermería y de los pacientes?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
DIMENSIÓN: RELACIONES SOCIALES					
9. ¿Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus coordinadores en el sector de salud?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
10. ¿Está satisfecho con el nivel de exigencia que tiene el coordinador respecto al desempeño de sus funciones como profesional de enfermería?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
11. ¿Las relaciones interpersonales entre el personal de enfermería en el sector de salud son cordiales y abiertas?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
12. ¿Sus colegas están unidos y tienen una buena relación en su lugar de trabajo?	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**

Anexo 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENO INFORMADO

El presente estudio titulado: "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA LIMA, 2026" el cual está siendo desarrollado por la licenciada YOLANDA EVELINA GÁRATE ROMERO, investigadora del presente estudio.

Su participación es importante para el desarrollo del cuestionario, que tendrá un tiempo de 30 minutos, el cual es completamente voluntario y confidencial; cuya información personal será confidencial, ya que la investigadora solo tendrá acceso a la información, por lo que será protegida.

DECLARACIÓN DE INFORME DE CONSENTIMIENTO

Yo_____
___

He leído el contenido de este documento del consentimiento informado brindado por la investigadora y deseo colaborar con el estudio; por lo tanto, firmo el documento.

FECHA: _____

FIRMA: _____

Anexo 4: Constancia de aprobación del Comité de Ética

Universidad Norbert Wiener

COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN
DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 19 de febrero del 2026.

Autor Responsable:
Yolanda Evelina Gárate Romero

Exp. Nº: 0344-2026

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC) de la Universidad Privada Norbert Wiener evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: **"Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital nacional, lima 2026"**
Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 19/02/ 2026.

El cual tiene como Autor(es) a:
Yolanda Evelina Gárate Romero

La **APROBACIÓN** otorgada comprende la verificación del cumplimiento de las buenas prácticas éticas, la adecuada evaluación del balance riesgo/beneficio, la idoneidad del equipo de investigación y la garantía de confidencialidad en el manejo de los datos, entre otros aspectos éticos y metodológicos pertinentes.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La aprobación otorgada por el CIEIC tiene una **vigencia de veinticuatro (24) meses** contados desde la fecha de emisión del presente documento. Esta vigencia es exclusiva para los procedimientos éticos revisados por el Comité y no sustituye ni aplica a los trámites administrativos ante la Oficina de Grados y Títulos.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** en las que se planea realizar la investigación.
- En caso de requerir una **enmienda**, entendida como una modificación menor que **no altera de manera sustantiva** el proyecto aprobado, esta deberá ser presentada al CIEIC y no podrá ejecutarse sin su aprobación previa. **Cualquier cambio sustantivo deberá tramitarse como proyecto nuevo** ante el CIEIC.

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

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Avenida Arequipa 440 / Teléfono: 939513820 (Atención: lunes a viernes de 8:00 a 16.30 horas) / Correo: comite.etica@uwiener.edu.pe

Anexo 5: Carta de permiso de recolección de datos

PERÚ | Ministerio de Salud

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

CONSTANCIA N° 080-2026-CIEI/HNCH

EL PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA,

CERTIFICA:

Que el Trabajo de Investigación de la REF: "**Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico de un hospital Nacional de Lima, 2026**". Inscrito con Código **038-2026**. Presentado por la Lic. **Yolanda Evelina Gárate Romero** Investigadora Principal ha sido revisado y **APROBADO** por este Comité, en sesión de fecha 09 de abril de 2026.

Esta aprobación tendrá vigencia hasta el 08 de abril de 2027. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

Participaron en la sesión los siguientes miembros, quienes no presentan conflictos de interés (Según Reglamento del CIEI HNCH año 2022 versión 20 de octubre 2022 - Art. 64, mínimo de participantes para quorum: 05 miembros titulares)

- M.C. Juan Carlos Ismodes Aguilar
- M.C. Javier Renato Puma Medina
- Q.F. Mercedes Jacqueline Portocarrero Reátegui
- M.C. Luis Eduardo Cano Jon
- Psic. Liliana Isabel Cuya Cayo
- Bach. Der. Roberto Hugo Sedano Sedano
- Ing. Ruth Damariz Benito Matias
- Sr. José Leónidas Orcón Bernal

San Marín de Porres, 09 de abril de 2026

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
Dr. JUAN CARLOS ISMODES AGUILAR
PRESIDENTE
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

JCIA/kaa

Gobierno del Perú

www.hospitalcayetano.gob.pe
Av. Honorio Delgado N°262
Urb. Ingeniería
San Martín de Porres
Lima 31, PERÚ
Telf.: (511) 754 4990
Anexo: 477

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

15% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	
repositorio.unac.edu.pe		7%
2	Internet	
hdl.handle.net		1%
3	Internet	
repositorio.uwiener.edu.pe		1%
4	Internet	
repositorio.undac.edu.pe		<1%
5	Internet	
ir-library.ku.ac.ke		<1%
6	Internet	
enfoquedisciplinario.org		<1%
7	Internet	
www.coursehero.com		<1%
8	Publicación	
Davila Zavaleta, Mery Jane. "Motivación y desempeño laboral en el personal de e...		<1%
9	Trabajos entregados	
Universidad Wiener on 2026-04-05		<1%
10	Internet	
www.directoriomedicoquito.com		<1%
11	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		<1%