



Universidad
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS INTENSIVOS**

Trabajo Académico

Motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en los hospitales de la región de Lima provincias, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Cuidados Intensivos

Presentado por:

Autor: Toledo Pacora, José Roberto


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9227-4269>

Asesora: Mg. Jauregui Cárdenas, Jocelynn

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6691-1963>

Lima – Perú

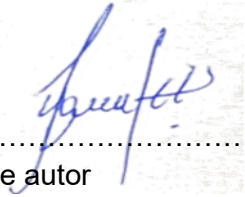
2026

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 18/02/2026

Yo, José Roberto Toledo Pacora, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Programa Académico de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Cuidados Intensivos**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS EN LOS HOSPITALES DE LA REGION DE LIMA PROVINCIAS, 2025" Asesorado por el docente: Jocelynn Jauregui Cárdenas DNI 45549731, ORCID <https://orcid.org/0009-0004-6691-1963>, tiene un índice de similitud de (20) (VEINTE) % con código OID: **oid:14912:557296573** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
Firma de autor

Nombres y apellidos del Egresado: José Roberto Toledo Pacora
DNI: 72810141



.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor
Jocelynn Lisset Jauregui Cardenas
DNI: 45549731

Lima, 18 de febrero de 2026

DEDICATORIA

A Dios porque sin su presencia y la fe hacia él, las cosas no saldrían bien. A mis padres quien con su perseverancia y orientación fomentaron en mi el ímpetu de continuar mi escala profesional, y a todos los profesionales que día a día se motivan para continuar con esa vocación de servicio en una labor importante como el trabajo en la unidad de cuidados intensivos, tratando con calidad de dar soporte a la vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, se agradece infinitamente a la casa universitaria por la disposición responsable, metodológica y eficiente para la realización de las clases, trámites y asesoramiento correspondiente para mejorar y poder obtener el título de especialidad.

En segundo lugar, a los docentes que enmarcaron mediante su sabiduría y experiencia las clases formadas para mejorar la calidad de atención con ciencia y arte en la unidad de cuidado intensivos-emergencia, dando así toda la asesoría técnica para poder cumplir las exigencias de un especialista sin perder el sentido de vocación de servicio.

En tercer lugar, al asesor del proyecto de investigación por sus enseñanzas en base al método de investigación y los avances para lograr realizar un proyecto adaptadas a las líneas de la universidad, fomentando a la participación en el reconocimiento de la realidad problemática de la especialidad, generando expectativas positivas para continuar ejerciendo mejoras en la práctica.

En cuarto lugar, a los jurados por la evaluación crítica constructiva y beneficiosa en el proyecto de investigación, que forma una parte importante de mi carrera profesional en el escalón de posgrado de esta prestigiosa Universidad Norbert Wiener.

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	vi
Abstrac	vii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	1
1.1.1 Problema general	1
1.1.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.4.1 Teórica	6
1.4.2 Metodológica	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Delimitaciones de la investigación	9
1.5.1 Temporal	9

1.5.2 Espacial	9
1.5.3 Población o unidad de análisis	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes	10
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Formulación de hipótesis	24
2.3.1 Hipótesis general	24
2.3.2 Hipótesis específicas	24
3. METODOLOGÍA	26
3.1. Método de la investigación	26
3.2. Enfoque de la investigación	26
3.3. Tipo de investigación	26
3.4. Diseño de la investigación	27
3.5. Población, muestra y muestreo	27
3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
3.7.1 Técnica	32
3.7.2 Descripción de instrumentos	32
3.7.3 Validación	32
3.7.4 Confiabilidad	32
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	34
3.9. Aspectos éticos	35
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	36

4.1. Cronograma de actividades	37
4.2. Presupuesto	38
5. REFERENCIAS	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Instrumentos	59
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	60
Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin	61

RESUMEN

Hoy en día es importante la gestión en salud y esto significa que el recurso humano que labora en áreas críticas se encuentren en óptimas condiciones laborales, esto mejorara el rendimiento laboral basada en impulsos motivacionales, sin embargo si este proceso no se da, los problemas suelen repercutir entre desmotivación laboral hasta afectar la calidad de atención en el paciente, por ello el estudio tiene objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025. Con una metodología de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel correlación con el diseño metodológico no experimental, según el tiempo fue de corte transversal, desarrollado a través del método de investigación científica, contando con una población total de 68 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de cuidados intensivos en 5 hospitales, Hospital Rezola en Cañete, Hospital de Chancay, Hospital de Huaral, el Hospital de Barranca, y el Hospital General de Huacho, se realizara un muestreo censal, por otro lado la técnica que se utilizará la encuesta y como instrumentos de evaluación tenemos uno por cada variable, siendo el cuestionario, se utilizará las pruebas de normalidad para la prueba estadística adecuada y contará con la base de datos en el programa estadístico SPSS24 aplicando la prueba estadística Rho de Spearman.

Palabras clave: Rendimiento laboral, motivación, planificación en salud.

ABSTRAC

Nowadays, health management is important and this means that the human resources working in critical areas are in optimal working conditions, this will improve work performance based on motivational impulses, however if this process does not occur, the problems usually have repercussions between work demotivation and even affecting the quality of care in the patient, therefore the study aims to determine the relationship between motivation and work performance in the nursing professional who works in the Intensive Care Unit in the Hospitals of the Lima Provinces Region, 2025. With an applied methodology, quantitative approach, correlation level with non-experimental methodological design, according to time was cross-sectional, developed through the scientific research method, with a total population of 68 nursing professionals who work in the Intensive Care Unit in 5 hospitals, Rezola Hospital in Cañete, Chancay Hospital, Huaral Hospital, Barranca Hospital, and Huacho General Hospital, a census sampling will be carried out, on the other hand the technique that will be used the survey and as evaluation instruments we have one for each variable, being the questionnaire, normality tests will be used for the appropriate statistical test and will have the database in the SPSS24 statistical program applying Spearman's Rho statistical test.

Keywords: *Job performance, motivation, health planning.*

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel global, el profesional de enfermería desempeña un papel importante en la prestación de servicios de salud, especialmente en circunstancias de alta complejidad como son unidades de cuidados intensivos. En dicho entorno, se enfrentan constantemente a escenarios de presión y toma de decisiones urgentes, donde se necesita una atención oportuna y especializada para preservar la vida de los pacientes con calidad de atención. Estas condiciones laborales intensas pueden generar fatiga física y emocional, lo cual ha llevado a que muchos profesionales a considerar si realmente continúan en el área crítica. Frente a esta realidad, resulta elemental analizar el componente motivacional, debido a que posiblemente afecte a la calidad del desempeño profesional y en la continuidad del servicio asistencial en situaciones de alta exigencia (1).

En Nicaragua el investigador Potosme (2020), mencionó del ámbito hospitalario, mantener un equipo de enfermería con un adecuado nivel de motivación representa una condición esencial para alcanzar un desempeño eficaz, caracterizado por la calidad en la atención y una actitud proactiva frente a los desafíos clínicos. Cuando esta motivación es escasa o inexistente, se generan consecuencias negativas tanto en la dinámica laboral como en el entorno institucional, evidenciándose en ambientes tensos, poca colaboración entre el personal y una disminución en los estándares de seguridad para los pacientes. Esta falta de estímulo no solo afecta el rendimiento profesional, sino que también propicia conflictos interpersonales, decisiones laborales como renuncias o sanciones, y una percepción negativa del servicio por parte de los usuarios (2).

Del mismo modo, dado en Colombia se ha identificado que el trabajo en las unidades de cuidados intensivos implica una carga profesional considerable, ya que quienes laboran en estos servicios están expuestos constantemente a situaciones críticas que requieren respuestas inmediatas y precisas. Las decisiones clínicas que toma el enfermero de las unidades de cuidados intensivos se toman en este contexto pueden tener un impacto directo en la vida del paciente, lo que eleva la exigencia emocional y cognitiva sobre el personal. En esta situación la motivación se convierte en elemento clave que influye notablemente en el rendimiento individual y grupal. Por tal motivo, resulta imprescindible profundizar en el análisis de los factores que influyen en el actuar diario del profesional de enfermería en estas áreas críticas especializadas (3).

En una investigación realizada en Colombia se afrontaron aspectos relacionados con las condiciones sociales y gremiales que rodean el ejercicio profesional de enfermería en el ámbito de cuidados intensivos. Uno de los descubrimientos más relevantes fue la permanencia prolongada del personal de enfermería en el entorno hospitalario, lo que limita significativamente su tiempo con la familia y afecta su equilibrio personal. Esta realidad se hace evidente debido a los extensos turnos que suelen asumir, muchas veces de doce horas continuas, la cual representa prácticamente la totalidad de una jornada diaria dentro del establecimiento de salud. Estas condiciones generan un desgaste físico y emocional que incide directamente en la forma en que se desarrollan las funciones asignadas, afectando la eficiencia y la calidad del desempeño profesional (4).

En el contexto actual del sistema de salud del Perú, se viene evidenciado un incremento considerable en la cantidad de personas que requieren atención, lo que ha generado una carga

asistencial significativamente mayor para el personal de salud. Esta situación se ve agravada por la limitada disponibilidad de enfermeras en relación con la población atendida, siendo evidente una brecha entre la demanda de cuidados y los recursos humanos disponibles. Frente a esta realidad, el profesional de enfermería se ve en la necesidad de intensificar su labor diaria, asumiendo mayores responsabilidades con el propósito de responder eficientemente a las necesidades de los pacientes y brindar un servicio que también contemple las expectativas emocionales y sociales de sus familiares (5).

En los distintos centros de salud hospitalarios, el personal de enfermería se encuentra sujeto a una constante evaluación de su desempeño, con la finalidad de asegurar altos estándares de productividad y el cumplimiento de los objetivos institucionales; no obstante, a pesar del esfuerzo continuo que demanda esta labor el reconocimiento hacia su trabajo suele ser escaso, lo que limita significativamente su motivación; lo que genera que esta situación se torna aún más compleja en contextos donde los recursos materiales son insuficientes o se presentan deficiencias en la dotación de insumos necesarios para brindar una atención oportuna y segura; ya que estas condiciones generan malestar en el equipo profesional, afectando el clima laboral y la percepción de equidad dentro del entorno hospitalario (6).

Cuando el profesional de enfermería experimenta desgaste emocional prolongado se acompaña por una pérdida de identidad profesional y una percepción de ineficacia personal, suele emerger una sensación de frustración que afecta directamente su desempeño; esta situación provocará que sus intervenciones se vuelvan rutinarias y carecen de autonomía, limitando su capacidad de tomar decisiones con criterio propio; en este escenario, la falta de motivación repercute negativamente

en la prestación de un cuidado centrado en la persona, reduciendo la calidad del servicio y disminuyendo la satisfacción de quienes reciben la atención. La baja motivación puede manifestarse a través de actitudes distantes, escasa comunicación y una disminución del compromiso hacia las necesidades del paciente, lo que deteriora su experiencia durante el proceso asistencial (7).

Actualmente, el personal de enfermería constituye uno de los pilares fundamentales dentro del sistema de salud, al representar una proporción significativa de la fuerza laboral en este sector (55%); no obstante, el creciente incremento en las demandas sanitarias ha generado una sobrecarga en los servicios, lo que ha puesto en evidencia una insuficiencia de recurso humano especializado, además del déficit originado por múltiples causas, viene afectando la estabilidad y bienestar profesional de quienes ejercen la enfermería, provocando sentimientos de insatisfacción y una disminución en su nivel de motivación, lo que suma esta situación los factores como las condiciones laborales inadecuadas, la escasa valorización de su esfuerzo y la limitada presencia de estímulos que favorezcan su compromiso, lo cual repercute de manera directa en su desempeño, tanto emocional como funcional.

En el contexto local, esta situación también se refleja como parte del problema, ya que brindar una atención efectiva que cumpla con las expectativas tanto de los pacientes como de sus familias requiere de un desempeño profesional óptimo. Sin embargo, este nivel de rendimiento solo puede mantenerse si no existen interferencias significativas que limiten su desarrollo. Entre dichos factores, la motivación se presenta como un elemento clave, cuya presencia o ausencia puede marcar una diferencia sustancial en la calidad del trabajo ejecutado por el personal de enfermería

en entornos críticos como la unidad de cuidados intensivos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo la dimensión factores Intrínsecos se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025?
- ¿Cómo la dimensión factores extrínsecas se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar como la dimensión factores Intrínsecos se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025.
- Identificar como la dimensión factores extrínsecas se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El presente estudio permite comprender cómo se interrelacionan los elementos motivacionales y el rendimiento profesional en el contexto hospitalario particularmente en áreas de alta exigencia como las unidades de cuidados intensivos, ya que en este estudio se adopta como base la teoría de los factores de higiene de Herzberg, la cual plantea que ciertos aspectos del ambiente laboral, si bien no generan motivación por sí mismos, son indispensables para evitar el descontento entre los trabajadores; en estos factores se encuentran las condiciones de trabajo, la estabilidad y las políticas institucionales. Sin embargo, el autor también distingue los factores motivadores, tales como el logro, la responsabilidad y el reconocimiento, como impulsores directos de la satisfacción laboral y, por ende, del buen desempeño. A esta perspectiva se suma la Escala de desempeño laboral de Wayne Mondy, que aporta un enfoque estructurado para evaluar objetivamente el rendimiento del personal, considerando criterios como el cumplimiento de metas, el dominio de habilidades, la actitud y los rasgos personales vinculados al compromiso profesional. La integración

de ambas teorías proporciona un soporte conceptual robusto que permite analizar de manera profunda los elementos que influyen en el trabajo del profesional de enfermería.

1.4.2 Metodológica

Desde el enfoque metodológico este estudio se sustenta en una estrategia técnica que permite evaluar de manera objetiva las variables en mención, utilizando herramientas diseñadas con criterios de validez y confiabilidad que aseguran la precisión de los resultados obtenidos; para la elección de instrumentos apropiados fortalece la rigurosidad del estudio y permite que su aplicación pueda ser replicable en investigaciones futuras con propósitos similares, ampliando así su utilidad dentro del campo de las ciencias de la salud.

Asimismo, el diseño de tipo correlacional se estructura considerando las relaciones entre variables, donde una de ellas actúa como dependiente, permitiendo identificar cómo se influyen mutuamente en contextos específicos; para la aplicación de este estudio en diversos establecimientos de salud pertenecientes a la región Lima busca también generar un análisis comparativo, que permita evidenciar las particularidades que presentan los hospitales según su nivel de clasificación y capacidad de respuesta, para así abordar y ofrecer una visión más completa de la realidad regional y aportar valor al conocimiento institucional sobre el rendimiento del personal de enfermería en entornos de alta demanda asistencial.

1.4.3 Práctica

La presente investigación posee una alta relevancia práctica que permite visibilizar una problemática concreta que afecta directamente el funcionamiento del servicio de cuidados intensivos en los hospitales de la región de Lima Provincia así también la disminución en los niveles de motivación del personal de enfermería que se ve reflejada en manifestaciones como el incremento de ausencias, la rotación frecuente de personal y una evidente disminución en el rendimiento laboral, lo que puede comprometer la calidad del cuidado y aumentar el riesgo de incidentes adversos. En este contexto, el trabajo de investigación busca analizar cómo la motivación influye en el desempeño profesional, reconociendo que en los servicios críticos se requiere de personal con alto compromiso y capacidad de respuesta efectiva, ya que deben actuar bajo presión con precisión y rapidez para salvaguardar la vida de los pacientes.

Los hallazgos del estudio pretenden servir como base para fortalecer la gestión del talento humano en el ámbito de la salud, ofreciendo herramientas que contribuyan a elevar los estándares de atención y orienten las acciones hacia un modelo de mejora continua. Asimismo garantizará a que jefatura y/o jefes inmediatos se reorganice las estrategias en la mejora continua del recurso humano enfocándose en mantener óptimo la aplicación de las normativas para el logro de metas y la satisfacción del paciente en estas unidades críticas, habiendo que se analice y se acentúe el compromiso del profesional de enfermería especializado en cuidados críticos se vuelve un componente clave en la construcción de un sistema más eficiente, centrado en las necesidades reales de los usuarios. Esta necesidad de transformación está alineada con los actuales lineamientos del sector público, que busca modernizar sus servicios mediante el

desarrollo de competencias en su personal, mejorando la percepción del ciudadano respecto a la atención brindada, y promoviendo una cultura institucional basada en la seguridad, la calidad y la confianza.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El curso de este estudio se circunscribirá al año 2025, estableciendo dicho periodo como marco temporal para la recolección y análisis de la información. Los datos que serán utilizados corresponderán exclusivamente al personal profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos de los Hospitales de la Región de Lima durante ese lapso. Esta información será obtenida mediante la revisión de registros institucionales y otras fuentes documentales disponibles.

1.5.2 Espacial

Esta investigación se realizará en un establecimiento público de salud ubicado en la Región de Lima, perteneciente a los distritos que tengan Hospitales públicos del Ministerio de Salud que se encuentren dentro del departamento de Lima Provincial. El estudio se enfocará exclusivamente en los profesionales de enfermería que integran el equipo de la Unidad de Cuidados Intensivos quienes conforman la población objetivo para el desarrollo del presente trabajo.

1.5.3 Recursos

El desarrollo del presente estudio será viable en tanto se cuenta con los recursos necesarios para su ejecución, entre ellos, el financiamiento proporcionado directamente por el propio investigador. Esta estrategia permite cubrir los requerimientos operativos y logísticos contemplados en el diseño del proyecto.

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

En el ámbito internacional, destaca el estudio realizado por Rau et al. (2025), desarrollado en el Hospital General Regional de Anugerah, en la ciudad de Tomohon, Indonesia. Esta investigación tuvo como objetivo “examinar el vínculo existente entre la motivación en el entorno laboral y el rendimiento del personal de enfermería“. Se aplicó metodología de enfoque cuantitativo, trabajando con una muestra compuesta por 86 enfermeras, seleccionadas a través de un muestreo de tipo intencional. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario previamente adaptado, y el tratamiento estadístico se efectuó mediante la prueba de chi-cuadrado. Los resultados evidenciaron una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, arrojando un valor p de 0,004. A partir de estos resultados, se concluyó que niveles elevados de motivación influyen favorablemente en el desempeño laboral de las enfermeras, lo cual refuerza la necesidad de implementar medidas que fortalezcan la motivación en este grupo profesional (8).

Celikturk et al. (2025), en Estados Unidos, desarrollaron una investigación con el objetivo de “analizar cómo se interrelacionan la motivación en el trabajo, el desempeño profesional y la intención de renuncia en el personal de enfermería del área quirúrgica, evaluando además su repercusión en la fidelización del talento humano y en la calidad de la atención sanitaria“. Método: El enfoque adoptado fue cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, trabajando con una muestra conformada por 322 enfermeras. Para recopilar la información se utilizaron cuestionarios

estandarizados, permitiendo obtener datos significativos. Los resultados mostraron una asociación positiva entre los puntajes promedio del HWMS y el IWPQ ($r: 0,359$; $p: 0,000$), al igual que con el desempeño en tareas ($r: 0,321$; $p: 0,000$), rendimiento contextual ($r: 0,2851$; $p: 0,000$) y conductas contraproducentes en el entorno laboral ($r: 0,219$; $p: 0,000$). Asimismo, se observó una correlación negativa entre el HWMS y la intención de salida laboral, con un coeficiente r de $-0,145$ y un valor p de $0,009$. Estos hallazgos concluyen que, a medida que se incrementa la motivación en el entorno profesional, también lo hace el rendimiento individual de las enfermeras, impactando de forma favorable en su permanencia y en la calidad del cuidado brindado (9).

En Irán, Judí et al., (2025), realizaron una investigación enfocada en “analizar cómo la satisfacción en el entorno laboral y el grado de compromiso institucional influyen como factores intermedios en la relación entre la autonomía profesional y el desempeño del personal de enfermería“. Metodología: Diseño descriptivo-correlacional, fue desarrollado en centros hospitalarios docentes ubicados en Urmia, entre octubre de 2022 y 2023. La muestra estuvo compuesta por 420 enfermeras seleccionadas mediante un muestreo por cuotas. Para el recojo de datos, se aplicaron instrumentos estandarizados como la Escala de Autonomía Profesional de Varjus, el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Porter, el Cuestionario de Satisfacción de Minnesota y la escala de Desempeño Laboral de Paterson. El análisis estadístico fue procesado utilizando los programas SPSS versión 23 y SmartPLS versión 3. Los resultados revelaron que la autonomía profesional tuvo una influencia directa, significativa y elevada sobre el desempeño laboral ($\beta = 0,708$; $t = 9,867$; $p < 0,001$), así como un impacto positivo, aunque más moderado, sobre el compromiso organizacional ($\beta = 0,199$; $t = 3,150$; $p = 0,000$). Se concluye la relevancia de fortalecer la

autonomía, el compromiso y la satisfacción en el entorno hospitalario para optimizar el rendimiento del profesional de enfermería en dicho contexto (10).

En Indonesia, Nengah et al., (2024), desarrollaron un estudio con el objetivo de “examinar cómo factores como la carga de trabajo, el nivel de estrés, la motivación y el compromiso organizacional inciden en el rendimiento del personal de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Bahteramas, ubicado en la provincia de Sulawesi Sudoriental“. La investigación, de tipo cuantitativo y con enfoque analítico observacional, fue ejecutada bajo un diseño transversal, trabajando con una muestra de 64 profesionales. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado, y el análisis estadístico prueba de chi-cuadrado. Se identificó que la motivación laboral tuvo una asociación significativa con el desempeño profesional en la unidad de cuidados intensivos, con un nivel de significancia $p=0,000$. En consecuencia, el estudio concluyó que la motivación constituye un elemento clave que influye directamente en el desempeño del personal de enfermería en contextos críticos como las unidades de cuidados intensivos (11).

En México, Dolores et al., (2023), llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo “fue analizar si existía una relación significativa entre la motivación en el entorno laboral y el rendimiento del personal del sector salud durante el periodo posterior a la pandemia“. Para el análisis se utilizó la prueba ANOVA. En los resultados, la variable motivación laboral presentó un valor crítico de 0.889 y un nivel de significancia de 0.354 al ser contrastada con el desempeño laboral. A pesar del valor obtenido, se evidenció una asociación positiva entre ambas variables, lo que permitió inferir que la motivación ejerce una influencia sobre el desempeño de los trabajadores del ámbito sanitario en contextos pospandémicos (12).

Asimismo, se cuenta con antecedentes nacionales tales como García y Moya (2023), realizaron su estudio con la “finalidad de explorar la relación entre el grado de motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería asignado al servicio de cuidados intensivos realizaron un estudio en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, en la ciudad de Huancayo“. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional de corte transversal y no experimental. Participaron 30 licenciados en enfermería, quienes respondieron cuestionarios previamente estructurados como parte de la técnica de encuesta. Los hallazgos mostraron que el 58% de los encuestados presentó un nivel moderado de motivación, mientras que el 70% evidenció un desempeño también en nivel regular. Al analizar los datos, se detectó una correlación positiva significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral ($r = 0.554$; $p = 0.000$), así como una relación directa de similar intensidad entre los factores intrínsecos y dicha variable ($r = 0.512$; $p = 0.000$). De manera global, la asociación entre motivación y desempeño laboral alcanzó un coeficiente de $r = 0.571$ con un valor de significancia estadística de $p = 0.000$, lo que confirma una conexión sólida entre ambos elementos en el contexto evaluado (13).

Pereyra (2023), llevó a cabo una investigación con el propósito de “explorar la conexión entre el nivel de motivación y el rendimiento en el trabajo de las enfermeras del área de Centro Quirúrgico en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) en la ciudad de Lima“. Esta indagación se enmarcó en el enfoque cuantitativo, aplicando un diseño de tipo transversal y correlacional. Para la recolección de información se aplicaron cuestionarios diferenciados por cada variable, abarcando una muestra compuesta por 30 profesionales de enfermería. Los hallazgos

revelaron que el 83,3% de las participantes presentó una motivación elevada y el 70% evidenció un nivel de desempeño considerado excelente. Al analizar la relación entre el desempeño y la motivación en función de diferentes tipos de necesidades, se observó que los valores de significancia correspondientes a las dimensiones de protección y seguridad, sociales y de pertenencia, así como de autoestima, fueron mayores a 0,05, lo que implica que no existía una relación estadísticamente significativa en dichas categorías. Sin embargo, respecto a la dimensión de autorrealización, el análisis mostró una asociación significativa con un valor de p inferior a 0,05. Estos resultados permitieron concluir que sí existe una relación directa entre la necesidad de autorrealización y el desempeño laboral, estableciéndose también un vínculo general entre la motivación global y el rendimiento en el ámbito profesional (14).

Huamán y Salazar (2025), desarrollaron una investigación en el Hospital Regional de Huacho con el “propósito de explorar el vínculo entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería de los servicios críticos“. El estudio, de tipo cuantitativo, correlacional y con enfoque transversal, incluyó a 57 profesionales seleccionados mediante un muestreo censal. El análisis estadístico fue realizado con el programa SPSS versión 25, aplicando el coeficiente Rho de Spearman para evaluar la relación entre las variables. Se evidenció que el 61,4 % de los encuestados tenía un desempeño calificado como regular, y el 38,6 % como bueno. En cuanto a la motivación, el 75,4 % mostró niveles buenos, mientras que el 24,6 % presentó niveles regulares. Finalmente, se identificó una correlación moderada y positiva entre motivación y desempeño laboral, con un valor rho de 0.596 y una significancia de 0.00, lo cual respalda la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables (15).

Pari (2024), desarrolló una investigación en el Hospital Departamental de Huancavelica con el objetivo de “examinar el vínculo entre la motivación y el rendimiento laboral del personal que trabaja en la unidad de cuidados intensivos“. Se llevó a cabo un estudio de enfoque descriptivo y correlacional, contando con una población conformada por 21 profesionales de enfermería. Para la recolección de información se aplicaron cuestionarios específicos para cada una de las variables. Entre los hallazgos, se observó que el 76,2 % de los participantes presentaban un nivel de motivación catalogado como regular, mientras que el 66,7 % evidenciaban una influencia predominante de factores extrínsecos. En cuanto al desempeño en sus funciones, el 61,9 % mostró un nivel medio, y un porcentaje similar (66,7 %) presentó un grado intermedio de responsabilidad. En relación directa a la unidad de cuidados intensivos, el 52,4 % del personal combinó una motivación laboral regular con un desempeño también de nivel medio. El análisis estadístico permitió identificar una asociación significativa entre las variables estudiadas, con un valor de $p = 0.023$, lo que demuestra una relación directa entre la motivación y el desempeño del personal en este entorno clínico especializado (16).

Padín (2022), llevó a cabo un estudio en un hospital de Cusco durante el año 2022, centrado en “analizar cómo se relacionan los factores motivacionales con el rendimiento laboral de las enfermeras asistenciales en la unidad de cuidados intensivos destinada a pacientes con COVID-19“. Esta investigación fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y correlacional, desarrollado en un solo momento temporal. La población evaluada estuvo conformada por 31 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicaron cuestionarios estructurados, uno por cada variable, empleando la escala de Likert para calificar las respuestas. Para el análisis de datos, se utilizaron procedimientos estadísticos descriptivos e inferenciales.

Entre los principales hallazgos se identificó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.602, con un nivel de significancia de 0.000, lo que permitió establecer una relación positiva de intensidad moderada entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de las participantes (17).

2.2 Bases Teóricas

Variable Motivación

La teoría de los factores de higiene y motivación desarrollada por Herzberg, sostiene que el rendimiento laboral está condicionado por dos clases de elementos: los motivacionales y los higiénicos. Según este enfoque, el comportamiento humano responde a dos dimensiones esenciales. Por un lado, existe una tendencia natural relacionada con aspectos biológicos y de supervivencia, como el descanso, la alimentación o el deseo físico, que inducen al individuo a evitar el sufrimiento o la incomodidad. Por otro lado, hay una dimensión más elevada que impulsa al ser humano a desarrollarse, alcanzar logros personales, establecer vínculos afectivos, obtener reconocimiento y autorrealizarse. Esta dualidad debe ser considerada al momento de analizar fenómenos vinculados a la motivación, ya que los profesionales pueden inclinarse más hacia uno u otro grupo de necesidades, lo que influye en la forma en que experimentan su desempeño y satisfacción dentro del entorno laboral (18).

La propuesta teórica de Herzberg, también conocida como la teoría de la motivación e higiene, establece que el rendimiento y la satisfacción laboral están determinados por dos categorías diferenciadas de factores. Por un lado, se encuentran los denominados factores de higiene, que hacen referencia a las condiciones externas del puesto de trabajo, como el salario, la estabilidad contractual o el ambiente físico. Aunque estos elementos no generan motivación directa, su

carencia suele producir malestar o descontento. Por otro lado, los factores motivacionales están relacionados con aspectos internos del trabajo, como el logro de metas, el reconocimiento por el desempeño o el desarrollo profesional. La presencia de estos últimos puede fomentar un mayor compromiso y sentido de realización personal en los trabajadores. Este modelo conceptual plantea, por tanto, que la satisfacción y la insatisfacción no son polos opuestos, sino dimensiones distintas que deben ser evaluadas por separado para comprender adecuadamente el comportamiento del personal en su contexto laboral (19).

La motivación se manifiesta como una cualidad propia de cada persona, la cual se ve modulada por elementos del entorno y del mundo interior del trabajador. Esta condición permite comprometerse con la institución en la consecución de sus metas. En el ámbito organizacional, cumple una función determinante, ya que permite reconocer puntos críticos en la dinámica laboral, lo que favorece la formulación de acciones orientadas al fortalecimiento del rendimiento. Como resultado, se generan beneficios que no solo optimizan el desempeño financiero, sino que también amplían el alcance e influencia social de la entidad (20).

La motivación en el entorno laboral implica el nivel de compromiso y disposición con que una persona asume sus funciones dentro de una organización. Representa una energía interna que orienta sus acciones hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales. Esta fuerza interna favorece la alineación de la conducta individual con las metas colectivas, promoviendo una actitud proactiva frente a los retos del entorno profesional. En este contexto, la motivación se convierte en un elemento esencial que moviliza el esfuerzo del personal de salud para alcanzar los resultados propuestos, asegurando una ejecución eficaz y orientada al logro (21).

La motivación en el ámbito del trabajo representa un factor esencial para el fortalecimiento institucional, ya que incide de manera directa en la eficacia de los procesos y en la calidad del

desempeño del personal. Su aplicación debe abarcar todos los niveles de la estructura organizacional, dado que impulsa el compromiso, incrementa la productividad y favorece el cumplimiento de funciones con mayor eficiencia. Cuando el profesional se siente valorado y encuentra satisfacción en su labor, tiende a involucrarse con mayor entusiasmo en sus responsabilidades. En este marco, el estudio subraya la relevancia de fomentar esta motivación como un eje estratégico que propicia el avance continuo, la optimización del servicio y el desarrollo sostenible de las instituciones de salud (22).

Dimensiones de la motivación laboral

Extrínsecas: La motivación de tipo extrínseco se manifiesta cuando el individuo se orienta hacia el logro de resultados que no provienen del disfrute de la tarea en sí, sino de los beneficios externos que esta puede generar; en el ámbito del personal de enfermería, este tipo de motivación se evidencia cuando las labores se realizan con el propósito de obtener una retribución económica, estímulos materiales o bonificaciones complementarias; en el enfoque del trabajador no está en la satisfacción que pudiera brindar el ejercicio de su función asistencial, sino en las recompensas tangibles que satisfacen necesidades inmediatas y externas al contenido del trabajo (23)

La motivación extrínseca se origina a partir de estímulos ajenos al propio individuo, vinculándose con beneficios visibles que se otorgan como consecuencia del cumplimiento de determinadas funciones. Este tipo de impulso suele depender de recompensas externas como reconocimientos públicos, incentivos materiales o logros institucionales, los cuales estimulan al profesional de manera inmediata. Sin embargo, al no surgir de un interés interno, su efecto suele ser pasajero y limitado en el tiempo. En el caso del personal de enfermería, esta forma de motivación no necesariamente implica una conexión emocional con la actividad realizada,

ya que la energía laboral se orienta a la obtención de resultados externos más que al disfrute o sentido del trabajo en sí mismo (24).

Dentro del entorno laboral existen elementos que, aunque no generan una satisfacción profunda en el profesional, resultan esenciales para prevenir el descontento. Estos factores externos, conocidos como condiciones de higiene, influyen directamente en la percepción del ambiente de trabajo. En el caso del personal de enfermería en unidades críticas, aspectos como el salario, la estabilidad en el puesto, las normas de supervisión, las relaciones con los colegas, el reconocimiento del cargo y la infraestructura laboral tienen un peso importante. Su presencia garantiza un clima laboral aceptable; sin embargo, su ausencia puede derivar en malestar, quejas o disminución en la disposición para cumplir con las tareas asignadas. Aunque estos factores no impulsan por sí solos la motivación, sí actúan como barreras frente a la insatisfacción (25).

Intrínsecas: ocurre cuando una persona realiza una actividad simplemente por el placer o la satisfacción que esta le genera. En el ámbito de la enfermería, este tipo de motivación implica que las enfermeras se sienten motivadas internamente al enfrentar desafíos, aprender y desarrollar sus habilidades, sin esperar recompensas externas inmediatas. A diferencia de la motivación extrínseca, esta se caracteriza por el deseo personal de mejorar, actualizar conocimientos y asumir retos por la satisfacción personal que esto les genera, más allá de premios o reconocimientos externos (26).

La motivación intrínseca se manifiesta cuando el individuo se involucra en una tarea impulsado por el interés personal, la satisfacción emocional o el disfrute que le produce la propia actividad. En el contexto del cuidado intensivo, este tipo de motivación se refleja en

profesionales de enfermería que encuentran sentido y realización al perfeccionar sus capacidades, enfrentar nuevas situaciones clínicas y adquirir aprendizajes constantes. Estas acciones no responden a la búsqueda de incentivos materiales o reconocimientos formales, sino al impulso interno de superación, autorrealización y compromiso con su vocación. Es un tipo de motivación que emerge del deseo genuino de crecer profesionalmente y de brindar un servicio de calidad, sin depender de estímulos externos para sostener su entrega laboral (27).

Para preservar el impulso motivacional que nace del interior del profesional, es necesario que quienes dirigen las organizaciones de salud implementen estrategias de liderazgo que fortalezcan el aprecio por el desempeño individual. Si bien los estímulos como reconocimientos formales, incentivos económicos o palabras de agradecimiento pueden ser útiles, su aplicación debe orientarse a fortalecer la satisfacción personal que el trabajador experimenta al cumplir con sus funciones. El propósito no es imponer exigencias adicionales, sino promover un entorno donde cada integrante del equipo se sienta respetado y motivado a dar lo mejor de sí, simplemente por el compromiso y la calidad con la que desempeña sus responsabilidades diarias (28).

Variable Desempeño Laboral

Desde la perspectiva de Wayne Mondy en el ámbito de la gestión del talento humano, la evaluación del desempeño constituye un proceso integral que requiere abordar múltiples dimensiones del trabajador. Su propuesta enfatiza que una valoración eficaz no debe centrarse en un único aspecto, sino considerar factores como el cumplimiento de metas, las capacidades laborales y los atributos personales. Esta visión permite a las instituciones diseñar herramientas de medición ajustadas a su realidad, facilitando un análisis más completo del rendimiento individual. Al integrar estos elementos, se favorece no solo la mejora continua del personal,

sino también una retroalimentación más precisa que impulsa el desarrollo profesional y contribuye a la mejora global del entorno organizacional. (29).

Dimensiones del desempeño laboral.

Logro de metas: El cumplimiento de objetivos se manifiesta cuando un profesional es capaz de aplicar de forma efectiva sus conocimientos y destrezas, obteniendo resultados óptimos en su labor. No obstante, este proceso puede verse afectado por la escasez de personal y la sobrecarga de funciones en determinados contextos laborales, como ocurre en unidades críticas. Frente a este desafío, se vuelve imprescindible que las entidades de salud definan con claridad sus planes de acción y comuniquen de forma estructurada los propósitos institucionales. Para lograr una alineación efectiva, es necesario que el personal de enfermería comprenda la dirección estratégica, se planteen metas precisas y se promueva una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo y la colaboración entre colegas, fortaleciendo así el compromiso con los fines comunes (30).

En el ámbito laboral, el impulso por destacar y superar obstáculos representa una fuerza interna que orienta a los profesionales hacia el logro de metas. Aquellos individuos con un marcado sentido de logro tienden a proponerse desafíos realistas pero exigentes, ya que encuentran en ellos una fuente de motivación constante. Esta dinámica, basada en la vinculación entre el establecimiento de metas claras y el rendimiento laboral, resulta esencial para crear un clima en el que el personal se mantenga enfocado en sus aspiraciones tanto personales como profesionales, incrementando su nivel de compromiso con las tareas asignadas. (31).

Competencias: Representan la combinación de saberes, destrezas y atributos individuales que hacen posible una ejecución eficaz dentro del entorno laboral. Estas abarcan tanto aspectos

técnicos relacionados con el área específica de desempeño, como también capacidades sociales y organizativas que facilitan la interacción y la toma de decisiones. Su análisis cobra relevancia al momento de valorar el rendimiento del profesional, ya que permiten identificar qué elementos personales y profesionales inciden directamente en el cumplimiento exitoso de sus responsabilidades (32).

Las competencias se entienden como estructuras integrales que van más allá de habilidades individuales, ya que emergen en contextos determinados donde se combinan conocimientos, destrezas y actitudes. Este enfoque integral considera la interacción dinámica entre las capacidades personales y las demandas del entorno laboral, lo que permite que el profesional actúe de manera eficaz al integrar diversos procesos de forma simultánea. Así, las competencias implican una aplicación práctica adaptada a las condiciones reales del trabajo, dentro de un marco cultural y organizacional específico (33).

Rasgos de personalidad: Los aspectos propios de la personalidad ejercen un papel determinante en la forma en que un individuo se motiva, enfrenta dificultades y se compromete con cambios en su conducta. Entre estos elementos destacan la disposición actitudinal, la presencia personal y la proactividad, factores que pueden incidir directamente en la capacidad de liderazgo, la interacción dentro de equipos de trabajo y el rendimiento laboral. No obstante, su valoración puede estar condicionada por percepciones subjetivas o sesgos personales, lo que exige un análisis cuidadoso, ya que tales rasgos pueden favorecer o limitar el cumplimiento eficaz de las responsabilidades asignadas (34).

La conformación del individuo se basa en un conjunto de características que incluyen actitudes y conductas desarrolladas a través de la experiencia, así como en los elementos que integran

su identidad personal. La personalidad, por su parte, está compuesta por patrones de pensamiento, emociones y acciones que distinguen de manera singular a cada ser humano (35).

Definiciones conceptuales:

Motivación laboral: Es la fuerza que impulsa a los empleados a alcanzar sus objetivos, involucrándose activamente en su aprendizaje y promueve cambios en su desarrollo personal y profesional (36).

Desempeño Laboral: Esto se aplica a cómo un empleado en el trabajo realiza sus tareas y responsabilidades, incluida la efectividad, la eficiencia y la calidad del trabajo realizado. Esto se evalúa teniendo en cuenta los objetivos, el uso de habilidades y conocimientos y adaptación a los requisitos del entorno laboral (37).

Unidad de Cuidados Intensivos: Es una sección especializada del hospital que proporciona tratamiento y supervisión intensiva en pacientes con enfermedades o lesiones graves que ponen en peligro la vida (38).

Enfermero especialista; Formación adicional y especial en un área particular de atención al paciente, así como liderar la práctica basada en la evidencia, optimizar los sistemas organizacionales y promover la práctica de enfermería (39).

Intrínsecos: Están relacionados con el contenido del trabajo dentro de sí mismos y pueden incluir logros, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y desarrollo (40).

Extrínsecos: referido a los términos del empleado mientras trabaja basado en Herzberg: beneficios sociales, condiciones de trabajo, política, negocio, supervisión, relaciones interpersonales, compensación salarial y seguridad para vivir en el trabajo (41).

Logro de metas: son representaciones mentales que los profesionales realizan de la interacción entre el contexto y sus objetivos de desarrollo personal y que influyen en su cognición, afectividad y rendimiento en la ejecución de las tareas que se le encomiendan en contextos de logro (42).

Competencias: Son acciones mentales, socioafectivas, cognitivas, y psicomotoras que necesitan ser apropiadas para la proyección de habilidades específicas para el procedimiento profesional (43).

Riesgos laborales: son situaciones que engloba y concierne al trabajador referente a lo que suceda en el espacio laboral, ubicando al trabajador en mayor exposición frente a los riesgos ocupacionales producidos por lesiones o enfermedades que pueden surgir durante la jornada laboral (44).

Personalidad: Es el conjunto de rasgos únicos, generada por patrones en el comportamiento, emociones y pensamientos que precisan la característica de una persona que la distinguen de las demás. (45).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025.

- No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación significativa relación entre los factores Intrínsecos y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025.
- Existe relación significativa entre factores extrínsecas y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1 Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo, permite examinar numéricamente la relación existente entre los factores estudiados. A través del uso de herramientas estadísticas, el análisis se centró en identificar la asociación entre la formación continua del personal y su rendimiento laboral, empleando procedimientos inferenciales que incluyeron pruebas de correlación (46).

3.2 Tipo de investigación

El estudio desarrollado se enmarcó en el enfoque aplicado, orientado a resolver los problemas que se puedan encontrar como parte de la experiencia comunitaria laboral. Su finalidad fue establecer fundamentos teóricos que sirvan de soporte para futuras investigaciones aplicadas, así como examinar el vínculo existente entre las variables y sus respectivas dimensiones dentro del contexto analizado, Asimismo, la investigación aplicó el método hipotético deductivo debido que se utilizará el método científico que consistió en plantearse hipótesis creando una tentativa de respuesta para luego ser contrastada con una prueba estadística (46).

3.3 Diseño de investigación

En cuanto al diseño metodológico, se optó por uno de tipo no experimental con corte transversal. Bajo esta estructura, las variables analizadas no fueron manipuladas, sino que se observaron tal como se presentaban en el entorno habitual del personal, sin intervención alguna por parte del investigador. Asimismo, se trató de un estudio de tipo transversal, ya que la recolección de información se llevó a cabo en un único momento temporal, permitiendo capturar una visión puntual del fenómeno investigado (47).

En la presente investigación, el nivel de alcance fue de tipo correlacional, dado que su propósito fue analizar la asociación existente entre las variables planteadas. Bajo este enfoque, no se establece una jerarquía entre variables dependientes e independientes, sino que se busca identificar el grado de relación entre los fenómenos observados, formulando hipótesis que permitan contrastar dicha vinculación a partir de los datos obtenidos (48).

3.5 Población, muestra y muestreo

En relación con la población considerada en el estudio, estará compuesta por un total de 5 hospitales, Hospital Rezola en Cañete, Hospital de Chancay, Hospital de Huaral, el Hospital de Barranca, y el Hospital General de Huacho. Esta población representó el conjunto total de sujetos sobre los cuales se centró la recolección de datos, con el objetivo de obtener información relevante para el análisis de las variables investigadas (49), siendo un total de 68 enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que laboren en la Unidad de cuidados intensivos
- Profesionales que firmen el consentimiento informado
- Profesionales que se encuentren presentes el tiempo de investigación

Criterios de exclusión

- Ortos profesionales de la salud, o profesional de enfermería que se encuentre cubriendo turno que no se encuentre en la nómina oficial de la UCI.
- Profesional de enfermería que no se encuentre presente en el momento del estudio (vacaciones, descanso médico).

3.6 Variables y operacionalización

El muestreo censal, según la definición de Tamayo, se refiere a la investigación donde se estudia a la totalidad de la población objetivo, en lugar de seleccionar una muestra representativa, se utilizará este tipo por ser población pequeña (50).

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Escala valorativa
V1: Motivación laboral	Es la fuerza que impulsa al empleador con el entorno laboral implica el nivel de compromiso y disposición con que una persona asume sus funciones dentro de una organización (14)	Es el impulso del profesional de enfermería en el compromiso y disposición en el desarrollo de sus funciones, medidas a través de 23 preguntas divididas en las dimensiones intrínsecas e extrínsecas.	D1: Extrínsecos D2: Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tensión relacionada con el trabajo ▪ Presión del trabajo ▪ Relación interpersonal con sus jefes ▪ Relación interpersonal con sus Compañeros ▪ Monotonía laboral 	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Mala (23-53) Regular (54-84) Buena (85-115)

				<ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción por el trabajo ▪ Competencia profesional ▪ Promoción profesional ▪ Estatus 		
V2:	Esto se aplica a cómo un empleado en el trabajo realiza sus tareas y responsabilidades, incluida la efectividad, la	Esto se evalúa teniendo en cuenta los objetivos, el uso de habilidades y conocimientos y adaptación a los requisitos del entorno laboral, medidas a través de 20 preguntas divididas en	D1: Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficacia ▪ Eficiencia ▪ Efectividad 	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca	Deficiente (20-53) Regular

Desempeño laboral	eficiencia y la calidad del trabajo realizado. Esto se evalúa teniendo en cuenta los objetivos, el uso de habilidades y conocimientos y adaptación a los requisitos del entorno laboral (37).	tres dimensiones.	D2: Competencias D3: Rasgos de la personalidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Habilidades y destrezas ▪ Compromiso con objetivos y metas institucionales ▪ Responsabilidad e iniciativa ▪ Sociabilidad ▪ Autocontrol 	3) A veces 4) Casi Siempre 5) Siempre	(54 - 87) Eficiente (88-100)
----------------------	--	-------------------	---	--	--	--

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para la realización del proyecto de investigación se tendrá que aplicar técnicas de análisis de datos como es el uso de la encuesta que es la más utilizada que permite obtener y elaborar se forma ordenada los datos de forma eficaz de tal forma que se obtengan para explicar lo que se desea lograr (51).

Asimismo, se utilizará un instrumento de investigación, siendo esta una herramienta idónea para recolectar los datos más relevantes de la variable del estudio, para ello se utilizarán don cuestionarios que su característica singular radica en que para registrar la información solicitada a los mismos sujetos (52), de forma ordena, precisa y necesaria para el autor y las dimensiones que tienen cada variable, en el estudio se utilizarán dos cuestionarios.

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para medir el “Motivación laboral”, se utilizó el cuestionario actualizado por Huamán y Salazar en el 2025 en la Universidad Autónoma de Ica (15). Constituido por 23 ítems que considera las dimensiones de; Extrínsecas (11 ítems) e Intrínsecas (12 ítems). Para la calificación de la respuesta se empleó la escala Likert, nunca: 1, casi nunca: 2, a veces: 3, casi siempre: 4 y siempre: 5. Para la categorización de la variable, se utilizó las siguientes escalas de evaluación: Mala (23-53), regular (54-84) y buena (85-115).

Para medir el “desempeño laboral”, se utilizó el cuestionario actualizado por Huamán y Salazar en el 2025 en la Universidad Autónoma de Ica (15). Constituido por 20 ítems

que considera las dimensiones de; Logro de metas (7 ítems), Competencias (7 ítems) y Rasgos de personalidad (6 ítems). Para la calificación de la respuesta se empleará la escala Likert, nunca: 1, casi nunca: 2, a veces: 3, casi siempre: 4 y siempre: 5. Para la categorización de la variable, se empleó las siguientes escalas de evaluación: Deficiente (20-53), regular (54 - 87) y eficiente (88-100).

3.7.3 Validación

La validez y confiabilidad del instrumento utilizado fue evaluado para garantizar la precisión de los resultados obtenidos en el estudio. En el caso de la variable motivación laboral, se realizó un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual obtuvo un valor de 0.788. Este resultado indica que el instrumento posee una buena consistencia interna, ya que supera el umbral mínimo de 0.7 considerado aceptable en investigaciones sociales.

Del mismo modo la validez y confiabilidad del instrumento utilizado para el desempeño laboral, se realizó un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual obtuvo un valor de 0.868. Este resultado indica que el instrumento posee una buena consistencia interna, ya que supera el umbral mínimo de 0.7 considerado aceptable en investigaciones sociales.

3.7.4 Confiabilidad

Estos resultados permiten concluir que el instrumento puede ser utilizado para medir la primera variable es válido y confiable para su aplicación, brindando un soporte sólido a la investigación.

Por ello para la variable motivación, el Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados arrojó un valor de 0.816, lo que refuerza la confiabilidad del instrumento. El cuestionario aplicado estará conformado por de 23 ítems, diseñados específicamente para medir las dimensiones asociadas a la motivación laboral.

Asimismo, para la variable desempeño laboral, el Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados arrojó un valor de 0.884, lo que refuerza la confiabilidad del instrumento. El cuestionario aplicado constó de 20 ítems, diseñados específicamente para medir las dimensiones asociadas al desempeño laboral.

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Se utilizará para valorar las variables dos cuestionarios de tipo escala Likert valorando la respuesta en intensidad del menor valor 1 al mayor valor 5, estas se someterán a la aplicación de las pruebas de normalidad, la cual por la cantidad de población que es un total de 68 enfermeras a prueba de Kolmogorov Smirnov, la cual determinará la prueba estadística a usar.

Posterior a ello se aplicará la descarga en la base de datos en una matriz Excel con la valoración de las escalas dadas para ambas variables, las cuales serán exportadas al software estadístico IBM® SPSS® Statistics versión 26. Una vez ingresados todos los datos que se requieren se trabajará a través de la estadística descriptiva porcentual con los datos generales, sin embargo, para la aplicación de la prueba estadística, se crearán tablas de doble entrada para la comparación del caso, así como la obtención de gráficos para luego ser interpretadas y contrastadas con la prueba estadística respondiendo a la hipótesis de investigación.

3.9 Aspectos éticos

A continuación, es importante detallar los aspectos éticos con lo que cuenta la investigación, en donde se respeta al participante y a la institución desde el inicio del estudio hasta la presentación de los resultados, asimismo se cuenta con aprobación ética, contando también con el consentimiento informado respectivo, así como involucrar la información que existe la confidencialidad del caso con autorización, finalmente toda la investigación cuenta con la citación de los autores así como la creatividad y seriedad de lo vertido.

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

Cronograma de ejecución del proyecto de investigación

Actividad	Semanas																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Adaptación al formato de proyecto de tesis																		
Búsqueda de bibliografía y antecedentes de investigación																		
Recopilación de información en bases teóricas																		
Formulación de la metodología de la investigación																		
Análisis de																		

4.2 Presupuesto

Tabla 01. Recursos y presupuestos

TIPOS	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Investigador	S/0.00	01	S/ 0.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Laptop	S/2500.00	01	S/2500.00
Hojas Bond	S/20.00	02	S/40.00
Impresora	S/2000.00	01	S/2000.00
Celular	S/1000.00	01	S/1000.00
Lapiceros	S/1.00	80	S/80.00
Lápiz	S/2.00	03	S/6.00
Corrector	S/3.00	05	S/15.00
SERVICIOS			
Internet	S/100.00	6 meses	S/600.00
Plan Claro Celular	S/30.00	6 meses	S/180.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Taller de elaboración de Tesis	S/0.00		S/0.00
Pasajes	S/10.00	5	S/50.00
TOTAL			

REFERENCIAS

1. Teutsch et al. Revista Elsevier Enfermería de cuidados intensivos y críticos Vol 88. [Online].; 2025. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S096433972400315X>.
2. Potosme B. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. [Online].; 2020. Available from: <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/14156/1/14156.pdf>.
3. Zabala et al. Factores que influyen en la motivación y el desempeño laboral del personal médico en la unidad de cuidados intensivos de una institución hospitalaria. [Online].; Colombia, 2023. Available from: https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/7025/FACTOR_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
4. Tocancipá M, Martínez L. Revista Cultura de los cuidados Núm. 70, 2025, pp. 277-290. [Online].; 2025. Available from: <https://rua.ua.es/server/api/core/bitstreams/e5633fba-0792-4a1d-8e45-02c6d369f4d8/content>.
5. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao. [Online].; 2020. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>.
6. Flores L, Espilco E. Motivación y desempeño Laboral en enfermeros de un hospital en Lima. [Online].; 2023. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/99cd67eb-2980-4f05-bb1e-bd8e09eccddc/content>.
7. Gregoris A. La desmotivación de las enfermeras perjudica la atención y resultados de los cuidados. [Online].; 2021. Available from: <https://diarioenfermero.es/una-enfermeria-desmotivada-perjudica-la-atencion-y-resultados-de-los-cuidados/>.
8. Rau et al. La relación entre la motivación laboral y el desempeño de enfermería. [Online].; 12 (2), 22-26, 2025. Available from: https://www.researchgate.net/publication/388948732_THE_RELATIONSHIP_BETWEEN_WORK_MOTIVATION_AND_NURSE_PERFORMANCE.

9. Celikturk et al. Estados Unidos, PubMed National Library of Medicine. [Online].; 2025. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/40473362/>.
10. Judi et al. Revista Biomed. [Online].; 2025. Available from: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-02551-2>.
11. Nengah et al. World Journal of Advanced Research and Reviews. [Online].; 22(03), 1582–1589, 2024. Available from: <https://wjarr.com/sites/default/files/WJARR-2024-1874.pdf>.
12. Dolores et al. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. [Online].; 13(26), 2023. Available from: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139.
13. Garcia K, Moya D. Motivación y rendimiento laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional docente clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo. [Online].; 2023. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/8233/TESIS%20GARCIA%20MORALES-MOYA%20CAMAYO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
14. Pereyra M. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima. [Online].; 2023. Available from: <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7cace149-9bf0-4415-a4f2-ceb6ed2563a1/content>.
15. Huaman F, Salazar E. Motivación y desempeño laboral en los profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho. [Online].; 2025. Available from: <https://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/3088/1/15.%20HUAMA%20N%20HUARAC%20Y%20SALAZAR%20PORTELLA.pdf>.
16. Pari L. Motivación y desempeño laboral del personal de cuidados intensivos del Hospital de Huancavelica. [Online].; 2024. Available from: https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/9046/TESIS_PARI_LIZAN_A_LIDIA_YESENIA_.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
17. Padín V. Relación entre factores motivacionales y desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID de un hospital del Cusco. [Online].; 2022. Available

- from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98007/Padin_CV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
18. Nickerson C. La teoría de dos factores de la motivación e higiene de Herzberg. [Online].; 2025. Available from: <https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>.
 19. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. [Online].; 2020. Available from: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194.
 20. García et al. Revista electronica psyconex. [Online].; 2016. Available from: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>.
 21. Ipanaque K. Motivación laboral del personal de enfermería y calidad de atención al paciente hospitalizado en un establecimiento de Es Salud, Chiclayo. [Online].; 2021. Available from: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71152/Ipanaque_MKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 22. Parrales et al. Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. [Online].; 2022. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383369>.
 23. Davila Y. la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Lima. [Online].; 2022. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/58f15241-37e4-4dfb-8aaf-8312a35eedeb/content>.
 24. Padovan I. Teorías de la motivación - aplicación práctica. [Online].; 2020. Available from: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf.
 25. Yraula K, Yauri R. Universidad Nacional del Callao. [Online].; 2023. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7879/TESIS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
 26. Castillo J, Sanchez M. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área

- de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud. [Online].; 2020. Available from: <https://repositorio.upao.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/2ed8e16c-6607-4a0d-a7e4-69a31dc63334/content>.
27. Mendez A, Meneses L. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial que labora en el Clas Belen, Trujillo. [Online].; 2022. Available from: <https://repositorio.unsch.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e63568f4-b954-474f-800d-d7ecfb87101c/content>.
 28. Vega C. Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – covid 19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao. [Online].; 2021. Available from: <https://repositorio.autonoma.deica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/861/3/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf>.
 29. Wayne M, Bandy J. Human Resource Management, 11th edition. [Online].; 2010. Available from: <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25735w/Administracion%2520de%2520Recursos%2520Humanos%25201-comprimido.pdf>.
 30. Camarena L, Lozano P. Impacto de la salud mental en el desempeño laboral del profesional de enfermería en tiempo de pandemia en el área de emergencia del hospital Ramiro Prialé Prialé, Huancayo. [Online].; 2021. Available from: https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6124/TESIS_2DAESP_CAMARENA_LOZANO_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 31. Terrones S. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. [Online].; 2022. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78291/Terrones_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
 32. Granados M. Motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la gerencia de desarrollo urbano, Municipalidad de José Leonardo Ortiz. [Online].; 2020. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

33. Avia J, Soel E. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Emergencias Pediátricas Lima. [Online].; 2021. Available from: <https://repositorio.unac.edu.pe/item/3a95490c-276e-4d56-ab97-90272b0f1c56>.
34. Mardoche S, Dubin K. Personality Traits and Behavior Change and Motivation. [Online].; 2024. Available from: <https://sweetinstitute.com/personality-traits-and-behavior-change-and-motivation/>.
35. Portugal L. Motivación y desempeño laboral en personal profesional de enfermería en un Hospital Nacional Nivel IV de lima metropolitana. [Online].; 2021. Available from: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/df2532f5-8d61-4509-a5ba-8138eb96f313/content>.
36. Mendoza et al. La motivación y su importancia en el aprendizaje significativo, Revista InveCom. [Online].; 5(3), 2025. Available from: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2739-00632025000300125.
37. Mamani Y, Cáceres J. Desempeño laboral: una revisión teórica. [Online].; 2019. Available from: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/66925f7e-96ab-4339-8027-914de0bdeb0d/content>.
38. Navarra CUD. Unidad de Cuidados Intensivos. [Online].; 2023. Available from: <https://www.cun.es/diccionario-medico/terminos/unidad-de-cuidados-intensivos>.
39. Medlineplus. Profesionales en enfermería. [Online].; 2024. Available from: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001934.htm>.
40. Aguilar et al. Un modelo estructural de motivación intrínseca. Revista Scielo. [Online].; 2016. Available from: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322016000302552.
41. Charaja Y. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores en la Dirección Regional del comercio exterior y turismo Puno. [Online].; 2013. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>.
42. Salmeton et al. Metas de logro, estrategias de regulación y rendimiento académico en diferentes estudios universitarios. Revista de Investigación Educativa, 29 (2), 467-486.

- [Online].; 2011. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283322847013.pdf>.
43. Ruiz de Vargas et al. Competencias laborales y la formación universitaria. [Online].; 2005. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>.
 44. Torres et al. Factores de riesgo ocupacional en profesionales de la salud de un hospital de Pucallpa-Perú. [Online].; 2023. Available from: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2664-32432023000200515.
 45. Salvaggio D, Sicardi E. La personalidad. [Online].; 2014. Available from: <https://dspace.uces.edu.ar/bitstream/123456789/2410/1/La%20personalidad.pdf>.
 46. Calle S. Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. [Online].; Vol 7 (4), 2023. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7016>.
 47. Maguiña et al. Estudios transversales. [Online].; 2021. Available from: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=6x1xKYgAAA&AJ&citation_for_view=6x1xKYgAAAAJ:TQgYirikUcIC.
 48. Vizcaíno et al. Metodología de la investigación científica: guía práctica. [Online].; 2023. Available from: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>.
 49. Condori P. Universo, población y muestra. [Online].; 2020. Available from: <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>.
 50. Tamayo G. Diseños muestrales en la investigación. [Online].; 2000 [cited Semestre Económico, 4(7).. Available from: <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1410>.
 51. Anguita et al. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. [Online].; 2003. Available from: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion-elaboracion-cuestionarios-13047738>.
 52. Garcia T. El cuestionario como instrumento de investigación. [Online].; 2024. Available from: <https://lumen.uv.mx/resources/files/documents/2024/2/1/9868/4c5004ac-944c-4e29-a170-b6d4b10907cd.pdf>.

ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de investigación	Preguntas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
Motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias,	¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025.	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025. No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la	V1: Motivación Laboral D1: Extrínsecas Intrínsecas	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Según tiempo de recolección de datos: Transversal Población: 68 enfermeras. Muestra: tipo censal. Técnica: Encuesta Instrumento:

2025.			Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025.		Cuestionario (2). Se aplicarán pruebas de normalidad
	<p>¿Cómo la dimensión factores Intrínsecos se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025?</p> <p>¿Cómo la dimensión factores extrínsecas se</p>	<p>• Identificar como la dimensión factores Intrínsecos se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025.</p> <p>• Identificar como la dimensión factores</p>	<p>Existe relación significativa relación entre los factores Intrínsecos y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025.</p> <p>Existe relación significativa entre factores extrínsecas y el desempeño laboral en el</p>	<p>V2: Desempeño laboral D1: Logro de metas D2: Competencias D3: Rasgos de la personalidad</p>	

	<p>relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025?</p>	<p>extrínsecas se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025.</p>	<p>profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025.</p>		
--	--	---	---	--	--

ANEXO B: CONSENTIMIENTO INFORMADO

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto de Investigación: Motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025.

Autor Responsable: *Lic. Toledo Pacora, José Roberto*

Universidad /Institución: Universidad Wiener

I. INVITACIÓN

Estimado(a) participante:

Le invitamos a participar en un estudio de investigación titulado: “Motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025.”, desarrollado por el investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener S.A. (UPNW). A continuación, le proporcionamos información detallada sobre el estudio y su participación.

II. INFORMACIÓN

2.1

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025. Identificar la relación entre los factores Intrínsecos y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de la Región Lima Provincias, 2025.

	Identificar la relación entre los factores extrínsecas y el desempeño laboral en el profesional de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos en los Hospitales de Lima Región, 2025
2.2	Duración del estudio: <i>4 meses</i>
2.3	Número esperado de participantes: <i>68 profesionales de enfermería</i>
2.4	<p>Criterios de Inclusión y exclusión:</p> <p>Criterios de inclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionales de enfermería que laboren en la Unidad de cuidados intensivos • Profesionales que firmen el consentimiento informado • Profesionales que se encuentren presentes el tiempo de investigación <p>Criterios de exclusión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Profesionales de enfermería que no laboren en la Unidad de Cuidados intensivos. • Ortos profesionales de la salud, o profesional de enfermería que se encuentre cubriendo turno que no se encuentre en la nómina oficial de la UCI. • Profesional de enfermería que no se encuentre presente en el momento del estudio (vacaciones, descanso médico). • Profesional de enfermería que no firme el consentimiento informado
2.5	<p>Procedimientos del estudio: Para la realización del proyecto de investigación se tendrá que aplicar técnicas de análisis de datos como es el uso de la encuesta que es la más utilizada que permite obtener y elaborar se forma ordenada los datos de forma eficaz de tal forma que se obtengan para explicar lo que se desea lograr. Asimismo, se utilizará un instrumento de investigación, siendo esta una herramienta idónea para recolectar los datos más relevantes de la variable del estudio, para ello se utilizarán don cuestionarios</p>

	<p>que su característica singular radica en que para registrar la información solicitada a los mismos sujetos, de forma ordena, precisa y necesaria para el autor y las dimensiones que tienen cada variable, en el estudio se utilizarán dos cuestionarios.</p> <p>Por ello se guarda la privacidad del caso, a través de la firma de consentimiento informado.</p>
2.6	<p>Riesgos: <i>No existen riesgos directos en caso se contesten las preguntas , por lo que son preguntas básicas de la práctica diaria de enfermería, debido a que paso por criterios de validez y confiabilidad que podrá ser de beneficio en identificar si existe problemática en su realidad.</i></p>
2.7	<p>Beneficios: <i>Los hallazgos del estudio pretenden servir como base para fortalecer la gestión del talento humano en el ámbito de la salud, ofreciendo herramientas que contribuyan a elevar los estándares de atención y orienten las acciones hacia un modelo de mejora continua. Asimismo garantizará a que jefatura y/o jefes inmediatos se reorganice las estrategias en la mejora continua del recurso humano enfocándose en mantener optimo la aplicación de las normativas para el logro de metas y la satisfacción del paciente en estas unidades críticas, habiendo que se analice y se acentúe el compromiso del profesional de enfermería especializado en cuidados criticos se vuelve un componente clave en la construcción de un sistema más eficiente, centrado en las necesidades reales de los usuarios. Esta necesidad de transformación está alineada con los actuales lineamientos del sector público, que busca modernizar sus servicios mediante el desarrollo de competencias en su personal, mejorando la percepción del ciudadano</i></p>

	<i>respecto a la atención brindada, y promoviendo una cultura institucional basada en la seguridad, la calidad y la confianza.</i>
2.8	Costos e incentivos: La participación no implicará ningún costo para usted, ni recibirá incentivos económicos ni materiales a cambio de su colaboración.
2.9	Confidencialidad: Su información será codificada para proteger su identidad. Si los resultados del estudio se publican, no se incluirá ninguna información que permita identificarlo. Los datos estarán disponibles solo para el equipo de investigación.
2.10	Derechos del participante: Su participación es completamente voluntaria. Puede negarse a participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalización o pérdida de derechos.
2.11	Preguntas/Contacto: Si tiene preguntas o inquietudes, puede comunicarse con el autor responsable <i>Lic. Toledo Pacora, José Roberto</i> También, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del Dr.(a) _____ (<i>Nombre completo del presidente del Comité</i>) _____, Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe
2.12	Ocurrencias/Reclamos: En caso de existir alguna ocurrencia o reclamo, puede contactar al Comité de Ética que validó este estudio a través del Dr.(a) _____ (<i>Nombre completo del presidente del Comité</i>) _____, Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la UPNW, al correo comite.etica@uwiener.edu.pe

III. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

Declaro haber leído y comprendido el contenido de este Formulario de Consentimiento Informado. He recibido una explicación clara sobre el objetivo, procedimiento y finalidad del estudio, así como respuesta a todas mis preguntas. Entiendo que mi participación es voluntaria y tengo derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este Formulario.

		___/___/
		202__.
FIRMA DEL PARTICIPANTE	HUELLA	FECHA
<i>Nombre del Participante:</i>	DACTILA	(dd/mm/aaaa)
<i>DNI/Carné de Extranjería/Otros:</i>	R	
		___/___/
		202__.
FIRMA DEL AUTOR RESPONSABLE	HUELLA	FECHA
<i>Nombre del Autor Responsable:</i>	DACTILA	(dd/mm/aaaa)
<i>DNI/Carné de Extranjería/Otros:</i>	R	
		___/___/
		202__.
FIRMA DEL INTEGRANTE DEL EQUIPO DE	HUELLA	FECHA
INVESTIGACIÓN <i>(en caso corresponda)</i>	DACTILA	(dd/mm/aaaa)
<i>Nombre del Integrante del equipo de investigación:</i>	R	
<i>DNI/Carné de Extranjería/Otros:</i>		

		___/___/
FIRMA DEL TESTIGO/REPRESENTANTE LEGAL		202__.
<i>(en caso corresponda)</i>	HUELLA	FECHA
<i>Nombre del Testigo o Representante Legal:</i>	DACTILA	(dd/mm/aaaa)
<i>DNI/Carné de Extranjería/Otros:</i>	R	
NOTA:		
<p>- La firma del testigo o representante legal será obligatoria solo si el participante tiene una discapacidad que le impida firmar o no saber leer ni escribir.</p> <p>- Si otro integrante del equipo de investigación es asignado para aplicar este consentimiento informado deberá firmar en este documento.</p> <p>- Recuerde que no se debe reclutar voluntarios de grupos “vulnerables” (presos, soldados, aborígenes, marginados, estudiantes o empleados con relaciones académicas o económicas con el investigador, etc.), salvo que el diseño de investigación beneficie directamente a dicha población.</p>		

Nº	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del establecimiento pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo en el establecimiento es el mismo de todos los días, no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	En mi trabajo, me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					

17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado					

Instrumento de medición de la variable desempeño laboral

Instrucciones: Coloque una "X" en el recuadro que mejor describa la frecuencia con la que realiza las acciones indicadas. Sea honesto en sus respuestas, ya que su percepción sobre su desempeño es lo que cuenta para este estudio. No olvide contestar todas las preguntas.

Escala de codificación:

1 = Nunca: No realiza la tarea o acción en absoluto

2 = Casi nunca: La realiza rara vez o presente inconsistente

3 = A veces: La realiza intermitente o ocasionalmente

4 = Casi siempre: La realiza de forma inconsistente

5 = Siempre: Cumple con las tareas de manera constante y afectiva

Nº	ENUNCIADO	1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas					

	futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
8	El cargo que ocupó 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.					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO!




20% 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

- 16%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 16%  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

- 16% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 16% 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.uwiener.edu.pe	4%
2	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-11-21	3%
3	Internet	hdl.handle.net	1%
4	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	1%
5	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-03-16	1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-04-28	<1%
7	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-05-25	<1%
9	Internet	repositorio.uma.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.utea.edu.pe	<1%
11	Internet	aldiaconmatices.blogspot.com	<1%