



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de
emergencia de un hospital de Lima Norte, Lima-2026

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Becerra Paredes, Nancy Yanet

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3850-9043>

Asesora: Mg. Elguera Pajares, Ana Lorena

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2163-6502>

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: 19/08/2026

Yo, Becerra Paredes, Nancy Yanet Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis "Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte, Lima-2026" Asesorado por el docente: Elguera Pajares, Ana Lorena Con DNI 10614540 Con ORCID 0000-0003-2163-6502 tiene un índice de similitud de (21) (porciento)% con código oid:14912:615327611 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.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:

El porcentaje de similitud obtenido (21% general y 7% en la fuente principal) se debe principalmente al uso de lenguaje técnico y expresiones de uso común en investigaciones académicas, así como a la estructura y formato establecido para los capítulos y apartados metodológicos. Las coincidencias identificadas corresponden principalmente a terminología propia del área de estudio y a aspectos metodológicos necesarios para el desarrollo de la investigación, sin evidenciar reproducción sustancial de contenido.



Firma de autor 1
Nancy Yanet, Becerra Paredes
DNI: 47304990.



Firma
Asesor: Elguera Pajares, Ana Lorena
DNI: 10614540

Lima, 19 de agosto del 2026.

Dedicatoria

A mi esposo, por ser mi roca y mi apoyo incondicional en cada noche de desvelo; sin tu paciencia y amor, este camino hubiera sido imposible. A mis dos hijas, quienes son el motor de mi vida y mi mayor inspiración para demostrarles que con esfuerzo los sueños se cumplen. Todo este sacrificio es por y para ustedes

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a la Universidad Norbert Wiener por abrirme sus puertas y permitirme culminar este proceso de formación de maestría.

Mi más profundo agradecimiento a mi asesora de tesis, Magister Ana Lorena Elguera Pajares, por su paciencia, su guía constante y por compartir su valioso conocimiento conmigo. Su consejos fueron fundamentales para llevar este proyecto a buen puerto.

A mis compañeros y colegas, especialmente a las personas que aceptaron participar en el proyecto con la recolección de datos; su colaboración fue el pilar para la ejecución de esta investigación.

Finalmente, gracias a mis amigos y seres queridos que, me brindaron palabras de aliento cuando el camino se tornaba difícil. A todos ellos, mi gratitud eterna.

Índice

Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo	2
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	4
Índice.....	5
Índice de tablas	8
Índice de gráficos.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción	12
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación	16
1.4.1 Justificación Teórica	16
1.4.2 Justificación Metodológica.....	17
1.4.3 Justificación Práctica	17
1.5 Delimitaciones de la investigación	18
1.5.1 Temporal	18
1.5.2 Espacial.....	18
1.5.3 Población.....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la investigación.....	20
2.2 Bases teóricas.....	24

2.2.1	Motivación Laboral	24
2.2.2	Teorías de la motivación:	26
2.2.3	Desempeño Laboral	34
2.2.4	Relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería.....	36
2.3	Formulación de la hipótesis	37
2.3.1	Hipótesis general.....	37
2.3.2	Hipótesis específicas	37
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		39
3.1	Método de investigación.....	39
3.2	Enfoque investigativo	39
3.3	Tipo de investigación.....	39
3.4	Diseño de la investigación	39
3.5	Población, muestra y muestreo	40
3.6	Variables y operacionalización	43
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.7.1	Técnica.....	44
3.7.2	Descripción.....	44
3.7.3	Validación	45
3.7.4	Confiabilidad	46
3.8	Procesamiento y análisis de datos	46
3.9	Aspectos éticos	46
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....		48
4.1	Resultados.....	48
4.1.1	Análisis descriptivo de resultados.....	48
4.1.2	Prueba de hipótesis	59
4.1.3	Discusión de resultados	64
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		67
5.1	Conclusiones	67
5.2	Recomendaciones	67

REFERENCIAS..... 69

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Aprobación del comité de ética

Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

Anexo 6: Evidencia de la recolección de datos virtual

Anexo 7: Base de datos de la recolección de datos

Anexo 8: Foto N° 1: Personal de enfermería en el entorno asistencial

Anexo 9: Reporte de similitud de Turnitin

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Edades del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte</i>	48
Tabla 2 <i>Sexo del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte</i>	50
Tabla 3 <i>Tiempo que labora el personal de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte</i>	51
Tabla 4 <i>El personal cuenta con especialidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte</i>	52
Tabla 5 <i>Área de especialidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte</i>	53
Tabla 6 <i>Factores motivacionales intrínsecos en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte</i>	54
Tabla 7 <i>Factores motivacionales extrínsecos en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte</i>	55
Tabla 8 <i>Logros de metas en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte</i>	56
Tabla 9 <i>Competencia en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte</i> .	57
Tabla 10 <i>Rasgo de personalidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte</i>	58
Tabla 11 <i>Resumen de la prueba de normalidad de datos de las variables y dimensiones</i>	59
Tabla 12 <i>Relación entre motivación laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026</i>	61
Tabla 13 <i>Correlación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026</i>	62
Tabla 14 <i>Relación que existe entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026</i>	63

Índice de gráficos

Gráfico 1 Edades del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte	48
Gráfico 2 Edades del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte	50
Gráfico 3 Tiempo que labora el personal de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte	51
Gráfico 4 El personal cuenta con especialidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte.....	52
Gráfico 5 Área de especialidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte	53
Gráfico 6 Factores motivacionales intrínsecos en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte.....	54
Gráfico 7 Factores motivacionales extrínsecos en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte.....	55
Gráfico 8 Logros de metas en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte	56
Gráfico 9 Logros de metas en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte	57
Gráfico 10 Rasgo de personalidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte	58

Resumen

En la investigación se planteó como objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima Norte, Lima-2026. En la metodología: de enfoque cuantitativo; investigación aplicada y correlacional; diseño no experimental de corte transversal; método hipotético-deductivo. Población y muestra: 71 enfermeros(as) del servicio de emergencia; muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Los instrumentos estuvieron conformados por los cuestionarios de Motivación Laboral de 24 ítems y sus dimensiones (Factores motivacionales intrínsecos y Factores motivacionales extrínsecos) y Cuestionario de Desempeño Laboral de 20 ítems y sus dimensiones (logro de metas, competencias y rasgos de personalidad), ambos fueron validados por juicio de expertos; la confiabilidad alfa de Cronbach fue 0,835 y 0,820, respectivamente. Resultados descriptivos: motivación en nivel regular 59,2%, nivel alto 36,6% y nivel baja 4,2%; desempeño en nivel eficiente 69,0% y nivel regular 31,0%. Intrínsecos: nivel alto 59,2%; extrínsecos: nivel regular 59,2% y alto 33,8%. Pruebas de hipótesis (Pearson): motivación–desempeño $r=0,747$; intrínsecos–desempeño $r=0,759$; extrínsecos–desempeño $r=0,666$; en todos $p=0,000<0,05$, por lo que se rechazó H_0 y se aceptó H_a . Se concluye que a mayor motivación (especialmente intrínseca), mayor desempeño; se recomienda reforzar estrategias institucionales sobre condiciones laborales y reconocimiento.

Palabras clave: *Motivación laboral; desempeño laboral; enfermería de emergencia.*

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between job motivation and job performance among nursing staff in the emergency department of a hospital in North Lima, Lima, 2026. The methodology employed a quantitative approach, applied and correlational research, a non-experimental, cross-sectional design, and a hypothetical-deductive method. The population and sample consisted of 71 nurses from the emergency department; sampling was non-probabilistic and based on convenience. The instruments comprised the Job Motivation Questionnaire, with 24 items and its dimensions (intrinsic and extrinsic motivational factors), and the Job Performance Questionnaire, with 20 items and its dimensions (goal achievement, competencies, and personality traits). Both instruments were validated by expert judgment; Cronbach's alpha reliability coefficients were 0.835 and 0.820, respectively. Descriptive results: Motivation was at a regular level in 59.2% of cases, high in 36.6%, and low in 4.2% of cases; performance was at an efficient level in 69.0% and regular in 31.0%. Intrinsic motivation was high in 59.2% of cases; extrinsic motivation was regular in 59.2% and high in 33.8%. Hypothesis tests (Pearson): motivation-performance $r=0.747$; intrinsic motivation-performance $r=0.759$; extrinsic motivation-performance $r=0.666$; in all cases, $p=0.000<0.05$, therefore, the null hypothesis (H_0) was rejected and the alternative hypothesis (H_a) was accepted. It is concluded that greater motivation (especially intrinsic motivation) leads to greater performance; it is recommended to strengthen institutional strategies regarding working conditions and recognition.

Keywords: *Job motivation; job performance; emergency nursing.*

Introducción

En la gestión sanitaria global actual, la OMS señala que los entornos laborales saludables son esenciales para la seguridad del paciente y la sostenibilidad de los sistemas de salud, pues dependen no solo de la infraestructura, sino del bienestar integral, la motivación y la protección física y psicosocial de los trabajadores (1). En este contexto, el personal de enfermería constituye un eje central de la atención asistencial; sin embargo, el CIE advierte una escasez mundial de 31 millones de profesionales, generando sobrecarga horaria y mayores riesgos laborales que afectan la calidad del cuidado (3,4). Esta problemática también se evidencia en Latinoamérica y el Perú, donde estudios reportan motivación media o baja y rendimiento laboral limitado en diversos establecimientos sanitarios (10,13).

La motivación laboral constituye un factor decisivo en el Servicio de Emergencia y Desastres, donde la presión asistencial, la rapidez en la toma de decisiones y la responsabilidad del cuidado influyen directamente en la supervivencia del paciente. Su adecuado equilibrio entre factores intrínsecos, como reconocimiento y autorrealización, y extrínsecos, como salario y condiciones laborales, favorece un desempeño eficiente del personal de enfermería (14,15).

La tesis está estructurada en cinco capítulos. El Capítulo I desarrolla el problema de investigación, comprendiendo el planteamiento del problema, la formulación del problema general y específico, los objetivos, la justificación y las delimitaciones del estudio. El Capítulo II aborda el marco teórico, en el que se presentan los antecedentes, las bases teóricas y la formulación de las hipótesis. El Capítulo III describe la metodología empleada, precisando el método, enfoque, tipo y diseño de investigación, población, muestra, variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la validez, confiabilidad, procesamiento de datos y aspectos éticos. El Capítulo IV expone la presentación y discusión de los resultados, incluyendo el análisis descriptivo, la prueba de hipótesis y la interpretación de los hallazgos. Finalmente, el Capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones, orientadas a responder los objetivos de la investigación y proponer mejoras vinculadas con la problemática estudiada.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, la OMS (Organización Mundial de la Salud) resalta la relevancia de impulsar la motivación integral en los trabajadores, fomentando entornos laborales que protejan su bienestar en todas las dimensiones. Un lugar de trabajo saludable se distingue por la participación conjunta de todos, orientada al propósito común de favorecer la salud física y psicosocial de los empleados (1).

Es por ello que, el personal de enfermería constituye la base esencial para asegurar el buen desempeño de los sistemas de salud en todo el mundo (2). De acuerdo con datos del CIE (Consejo Internacional de Enfermeras), existe un déficit global cercano a los 31 millones de profesionales, considerando que se requieren al menos 71 enfermeras por cada 10,000 habitantes para responder de manera adecuada a la demanda asistencial (3).

En consecuencia, existe una carencia evidente en el rol crucial que desempeñan los enfermeros en la atención sanitaria y, al mismo tiempo, los expone a riesgos que pueden afectar su rendimiento laboral y limitar la calidad del cuidado brindado a los pacientes. Asimismo, el incremento en la carga horaria impacta de forma continua en el desempeño del personal de enfermería (4).

Por esta razón en Europa, en un estudio realizado en Polonia se evidenció que el 49% del personal de enfermería manifestó su disposición a renunciar a su puesto de trabajo (5). En Turquía, diversas investigaciones han demostrado que la motivación laboral desempeña un papel fundamental en la psicología y el comportamiento organizacional. Los trabajadores motivados tienden a orientar sus logros hacia el cumplimiento de objetivos específicos durante

lapsos determinados. Asimismo, se ha evidenciado que niveles elevados de motivación se asocian de manera positiva con el compromiso institucional, la satisfacción laboral y un desempeño eficiente (6).

De igual modo en África, un estudio realizado en Etiopía con profesionales de la salud mostró que el 42% de ellos presentaba desmotivación, principalmente por la ausencia de un trabajo colaborativo entre colegas, lo que repercutía negativamente en su compromiso con la organización (7). En Jordania, el 60% de una muestra significativa de profesionales de enfermería expresó su intención de abandonar sus funciones dentro de la institución, motivados por la falta de incentivos y por percibir un bajo nivel de eficiencia en su desempeño laboral (8). En Ghana, se identificó que una parte considerable del personal sanitario presentaba bajos niveles de motivación intrínseca (71%) y extrínseca (66%). En consecuencia, quienes evidenciaban mayores niveles de motivación mostraban una menor tendencia al ausentismo en sus centros de trabajo (9).

A nivel latinoamericano, un estudio realizado en Argentina mostró que el 96% del personal de enfermería presentaba un nivel de desempeño laboral medio, mientras que no se registraron casos de enfermeros con un desempeño alto (10). Además, en Ecuador, en un estudio se identificó un déficit de motivación en el personal de enfermería, evidenciado en actitudes poco favorables e insatisfacción durante el desarrollo de sus labores. De este modo, la motivación se resalta como un elemento clave para optimizar el clima laboral y resulta esencial para que los profesionales se impulsen hacia la superación personal y profesional (11).

Por otro lado, Quispe mencionó que en nuestro país los profesionales de enfermería con frecuencia enfrentan situaciones desmotivadoras en sus centros de atención. Dichas

circunstancias no solo se vinculan con las tareas propias de su labor, sino también con factores extrínsecos que escapan a su control (12). De la misma manera, Medina, en su investigación con 187 profesionales de enfermería del primer nivel de atención en Lima Centro, evidenció que el 68% reportaba un nivel medio de motivación, mientras que el 47% presentaba un bajo rendimiento laboral (13).

La motivación laboral contribuye a optimizar y hacer más eficientes los procesos organizacionales, sustentándose en el liderazgo y en el seguimiento continuo de las acciones internas y externas de la institución. En este sentido, se resalta la relevancia de mantener un equilibrio entre la organización y sus trabajadores, considerado un eje fundamental para alcanzar los objetivos propuestos (14).

Por lo antes mencionado considero de suma importancia estudiar los factores que motivan al personal de enfermería y su desempeño laboral en el servicio de emergencias y desastres, ya que a raíz de la presente investigación se tendrán mayores herramientas, talleres, programas u otras iniciativas para motivar al personal de enfermería, y así obtener un buen desempeño laboral, con el fin de brindar un servicio eficaz y eficiente a cada usuario de dicha área.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026?

- ¿Qué relación existe entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación Teórica

El presente estudio se sustentará con la Teoría del Logro de Metas de Imogene King ya que resulta pertinente para fundamentar el estudio de la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras, porque considera que la interacción entre el profesional, el paciente y el

entorno institucional es un proceso dinámico que influye acorde a objetivos comunes. Según esta teoría, la motivación del personal de enfermería se fortalece cuando existe claridad en los roles, comunicación efectiva y participación en la toma de decisiones, ya que el cumplimiento de metas compartidas genera satisfacción y compromiso. A su vez, el desempeño laboral mejora cuando el entorno facilita recursos y condiciones adecuadas, permitiendo a la enfermera alcanzar logros tanto personales como profesionales (15).

1.4.2 Justificación Metodológica

El estudio contribuirá de manera relevante porque aplica un enfoque sistemático para identificar y analizar la relación entre motivación y desempeño laboral de los enfermeros en el ámbito hospitalario del servicio de emergencia. La elección de un diseño cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal permitirá obtener evidencias empíricas que respalden los supuestos teóricos planteados. Asimismo, la utilización de instrumentos validados para medir motivación y desempeño garantiza la confiabilidad de los datos y otorga rigor científico a los resultados. De este modo, se contribuye a la construcción de conocimiento aplicable tanto en la disciplina de enfermería como en la gestión de recursos humanos en salud.

1.4.3 Justificación Práctica

Se aportará información valiosa para la gestión del talento humano en los servicios de salud, particularmente en áreas críticas como emergencia, donde la calidad del desempeño del personal de enfermería se relacione directamente en la seguridad del paciente y en los resultados clínicos. Además, identificar los factores motivacionales permitirá diseñar estrategias de intervención orientadas a mejorar el clima laboral, reducir el desgaste profesional y aumentar la satisfacción del personal. Asimismo, los hallazgos podrán ser

utilizados por los gestores hospitalarios para implementar programas de reconocimiento, incentivos, capacitación continua y adecuadas condiciones de trabajo, lo que contribuirá a fortalecer la eficiencia institucional y la atención humanizada a los pacientes.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente estudio se desarrolló durante el año 2026, periodo que comprende las etapas de planificación, recolección de datos, procesamiento estadístico, análisis de resultados y elaboración del informe final. Esta temporalidad permitió garantizar la actualidad de la información recogida, considerando que las condiciones laborales del personal de salud, particularmente en los servicios de emergencia, se encuentran en constante variación debido a factores como la demanda asistencial, los cambios organizacionales y las políticas institucionales vigentes. El cronograma detallado de las actividades se desarrolló durante este periodo y se especifica en el diagrama de Gantt correspondiente, instrumento que permitió un seguimiento ordenado y secuencial de cada fase de la investigación, asegurando el cumplimiento de los plazos establecidos y la viabilidad temporal del estudio.

1.5.2 Espacial

La investigación se llevará a cabo en las instalaciones de un Hospital ubicado en la zona de Lima Norte, específicamente en el servicio de emergencia, área que se caracteriza por una elevada demanda de atención, condiciones de trabajo bajo presión constante y exigencias físicas y emocionales significativas para el personal asistencial. Este servicio constituye un escenario pertinente para el estudio de la motivación y el desempeño laboral, dado que los profesionales de enfermería que ahí laboran se encuentran expuestos de manera permanente a situaciones críticas, sobrecarga laboral y toma de decisiones bajo presión, factores que podrían

incidir directamente en los niveles de motivación y, en consecuencia, en la calidad del desempeño laboral. La elección de este contexto hospitalario responde, asimismo, a la accesibilidad para la recolección de datos y a la relevancia social del problema dentro de la realidad sanitaria de Lima Norte.

1.5.3 Población

La población de estudio estuvo conformada por el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital seleccionado, considerando tanto a enfermeros como a enfermeras que cumplen funciones asistenciales directas con los pacientes en dicho servicio. Esta delimitación poblacional resulta pertinente debido a que son estos profesionales quienes, por la naturaleza de sus funciones, experimentan de manera más directa las exigencias del entorno de emergencia, así como las condiciones organizacionales que pueden influir tanto en su motivación laboral, en sus dimensiones intrínseca y extrínseca, como en su desempeño, evaluado en términos de eficiencia, eficacia y calidad del cuidado brindado. La participación de este grupo profesional permitió obtener información directa y confiable sobre la relación entre ambas variables, contribuyendo a la generación de evidencia útil para la gestión del talento humano en salud y la mejora continua de la atención en los servicios de emergencia.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Yelloy et al., (16), en el año 2023, en Israel, plasmaron como objetivo “Examinar cuan motivados estaban los enfermeros, el brindar cuidados a pacientes inmigrantes”, el estudio fue de tipo cualitativo y siguió un diseño fenomenológico. Se seleccionó una muestra de 88 enfermeras y se utilizó la entrevista estructurada como método de recolección de datos. Los resultados revelaron cuatro temas clave para la motivación: el deber, la percepción de devoción, la misión y la responsabilidad, los cuales son cruciales para cerrar la desigualdad cultural con los pacientes inmigrantes. En consecuencia, concluyeron que es de importancia poder comprender la motivación laboral de los profesionales de Enfermería en su trabajo asistencial con inmigrantes, puesto que esto permite a las autoridades intervenir sobre los factores motivacionales identificados. No obstante, esta información servirá de base para la integración de estrategias concretas.

Ahlstedt et al., (17), en el año 2023, en Suecia, tuvieron como objetivo “Conocer la relación existente entre las experiencias de las enfermeras registradas en tareas ilegítimas y la motivación laboral operacionalizada en cuatro dimensiones”. El análisis fue cuantitativo y transversal, utilizando un cuestionario aplicado a 2,333 enfermeras. Los resultados identificaron que el 25% de enfermeras realizaban usualmente intervenciones ilegítimas, en otras palabras, actividades que no les correspondían según sus funciones. Además, el 48% de las enfermeras realizaba actividades que correspondían a otros empleados, mientras que, el

44% se encargaba de actividades que no serían necesarias si la institución estuviera mejor organizada. Asimismo, se descubrió que las licenciadas que laboraban en atención domiciliaria enfrentaban un mayor número de actividades ilegítimas en comparación con aquellas que laboraban en hospitales. Por todo lo mencionado, concluyeron que es fundamental minimizar el número de tareas ilegítimas para poder aumentar la motivación laboral.

Asher et al., (18), en el año 2023, en Israel, tuvieron como objetivo “Explorar las razones detrás de la motivación laboral de las enfermeras instructoras para continuar desempeñando sus funciones, centrándose en el apoyo y la motivación”. Este estudio fue de naturaleza cuantitativa y transversal, involucrando a 176 enfermeras instructoras a quienes desarrollaron un cuestionario, estructurado. Los hallazgos revelan que los beneficios laborales obtuvieron una puntuación promedio alta ($4,88 \pm 0,75$), mientras que la motivación autónoma mostró una calificación moderada ($5,09 \pm 1,07$). Por otro lado, el apoyo recibió una calificación baja ($3,71 \pm 0,84$), y la motivación total alcanzó una calificación también moderada ($4,78 \pm 0,72$). En consecuencia, concluyeron que la motivación laboral es un factor indispensable, por tal motivo, es indispensable que los gestores de salud reconozcan estos resultados para adecuar los beneficios a las necesidades de las enfermeras instructoras y de esta forma incrementar su motivación laboral para mejorar su desempeño profesional.

Karaferis et al., (19), en el año 2022, en Grecia, plasmaron como objetivo “Examinar los factores que podrían influir en la motivación y el compromiso laboral del personal de salud en una unidad crítica”. La investigación utilizó un método cuantitativo y correlacional, involucrando a 84 empleados de un hospital público como muestra. Según los resultados, la motivación extrínseca mostró puntajes medios ligeramente más altos ($MS=8,30$), en contraste

con los factores que motivan intrínsecamente (7,81), elementos como la necesidad de logro (9,31), la afiliación (8,91), el poder (8,89) y la seguridad laboral (8,86) fueron notablemente influyentes.

Bayser et al., (20), en el año 2022, en Argentina, tuvieron como objetivo “Encontrar vinculación en dos variables, motivación y desempeño laboral en los enfermeros de un hospital público en Buenos Aires”, realizaron una investigación donde emplearon un enfoque de observación descriptivo, transversal, aplicándolo a 60 enfermeros. Los resultados revelan que el 96% manifiesta presentar un desempeño profesional de nivel medio en las tres variantes evaluadas, más ningún profesional mantiene un alto desempeño laboral. El estudio revela que hay una correlación estadísticamente significativa y positiva entre la motivación general y las tres áreas de desempeño profesional analizadas. Esto indica que un incremento en la motivación general está relacionado con un mejor rendimiento en todas las áreas evaluadas del desempeño profesional.

Lira, (21), en el año 2022, en Venezuela, tuvo como objetivo “Identificar en qué nivel de satisfacción y desempeño laboral se encuentran los enfermeros de la dirección estatal de programas de salud”, fue un estudio cuantitativo, descriptivo; Los resultados señalan que solo el 75% expresó sentirse motivado. Además, concluye en que la importancia del ambiente laboral y la relación con sus superiores son factores esenciales para mantener la satisfacción en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Nacionales

Por otra parte, a nivel nacional Pereyra, (22), en el año 2023, en Lima, tuvo como objetivo “Determinar la asociación existente en el desempeño y motivación laboral en el

trabajador sanitario”. En su investigación, utilizaron un método cuantitativo transversal, con una muestra de 30 trabajadores que rellenaron cuestionarios diseñados por Marshall y el Ministerio de Salud para evaluar el desempeño laboral. Los resultados revelan que existe una correlación significativa entre variables y sus dimensiones, con coeficientes de correlación que oscilan entre 0.284 y 0.432. Se observó una asociación más robusta entre el desempeño y la autorrealización. Por lo tanto, el estudio subraya que, al aumentar una variable, la otra tiende a incrementarse también.

Vela y Vargas, (23), en el 2023, en Amazonas, tuvieron como objetivo “Analizar el vínculo existente del desempeño laboral y motivación en trabajadores sanitarios. Su estudio fue con orientación cuantitativo, descriptivo y transversal. Uno de los hallazgos del estudio, muestra una asociación directamente significativa entre sus variables de estudio, Esto indica que un aumento en la motivación de los trabajadores se traducirá en un mejor rendimiento global de todos los trabajadores en la organización. Este hallazgo resalta la importancia de fomentar un ambiente laboral que promueva altos niveles de motivación para mejorar el rendimiento general del equipo.

Vásquez et al., (24), en el año 2023, en Loreto, tuvieron como objetivo “Diagnosticar la asociación que existe entre motivación y satisfacción laboral de los enfermeros en Loreto”, la muestra que obtuvieron fue de 127 enfermeros donde encontraron que más de la mitad 68%, indica estar en un nivel intermedio de motivación, al mismo tiempo pone en evidencia que existe un vínculo positivo muy bajo entre sus variables ($\rho=0.1446$). Esto implica que, aunque haya relación positiva entre estos dos factores, la fuerza de esa relación es limitada. Es importante reconocer que la satisfacción laboral de los enfermeros no depende exclusivamente de la motivación, existen elementos que pueden influir significativamente en

cómo los enfermeros perciben su trabajo y en su nivel de satisfacción general en el entorno laboral.

Dávila, (25), en el año 2022, en Chimbote, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en trabajadores de la salud”, utilizando un enfoque metodológico básico, descriptivo, correlacional y transversal. El estudio destacó a un grupo de 80 trabajadores para su análisis. como resultados señalan que hay una correlación relevante y directa con respecto a las variables, con un valor de correlación de 0.516. Además, sobresalen las relaciones positivas a favor de la motivación por el logro y el desempeño laboral; entre el desempeño y el deseo de poder ($\rho = 0.458$), así como entre la afiliación interpersonal y el desempeño ($\rho = 0.612$) Esto sugiere que mayores niveles de motivación por logro, necesidad de poder y afiliación interpersonal están relacionados con un mejor rendimiento en el trabajo.

Turin, (26), en el año 2022, en el Callao, tuvieron como objetivo “Explorar la relación entre el desempeño laboral y la motivación en enfermeros, utilizando una muestra de 30 profesionales de enfermería. Los resultados del estudio mostraron relación moderada en las variables analizadas (0.841). Asimismo, asevera que la variable motivación mantiene relación con la iniciativa laboral, la cooperación, y el trabajo mancomunado. Se concluye que los niveles altos de motivación se verán reflejados en los trabajadores ya que tendrán mejores iniciativas, voluntad para cooperar y trabajar en equipo. Estos hallazgos destacan la necesidad de fomentar la motivación interna con el fin de mejorar la dinámica y el rendimiento del equipo de trabajo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Motivación Laboral

La motivación laboral se entiende como la fuerza interna que impulsa al trabajador a perseguir metas y objetivos de manera voluntaria. Este impulso responde a la necesidad de satisfacer demandas personales a través de conductas específicas durante la ejecución de sus tareas, constituyendo así un proceso propio del individuo. Lo más relevante es que trabajadores motivados y satisfechos transmiten esa actitud positiva a los clientes, lo que se traduce en una atención de calidad brindada con disposición y proactividad. Por ello, resulta esencial impulsar la motivación, no solo para que los empleados tengan la voluntad, sino también la capacidad de desempeñar su labor de forma óptima (27).

Además, es fundamental asignar tareas que permitan al personal sentirse valorado por su desempeño, otorgándoles responsabilidades que, según Herzberg, constituyen factores motivadores intrínsecos dentro del ámbito laboral. Estos elementos no solo elevan los niveles de motivación en los empleados, sino también favorecen un mejor rendimiento y entorno de trabajo. De esta manera, el diseño de roles y responsabilidades debe orientarse no únicamente a cubrir las demandas propias del trabajo, sino también a alimentar la satisfacción personal y la autoestima de los colaboradores, impulsando un desempeño organizacional más sólido y sostenible (28).

En esta misma línea, Idalberto Chiavenato sostiene que la motivación es un proceso psicológico fundamental que, junto con las sensaciones, comportamientos, capacidades y la personalidad, constituye una de las variables más relevantes para comprender la conducta de las personas en contextos laborales. No obstante, comprender la motivación es fundamental para gestionar eficazmente los logros alcanzados y responder a las necesidades de los trabajadores, pues influye directamente en su compromiso con las tareas y metas personales. De este modo, el concepto de motivación no solo ofrece un marco teórico para explicar los

impulsos y deseos que guían el comportamiento humano, sino también, brinda herramientas prácticas para gestionar el potencial de las capacidades de los empleados dentro de la organización (29).

Asimismo, la participación de los líderes en la creación de condiciones laborales favorables contribuye a mejorar las actitudes y necesidades de los profesionales de enfermería, reforzando su compromiso con la institución y elevando la calidad del cuidado que proporcionan. En este sentido, un liderazgo efectivo, no solo beneficia a los trabajadores, sino también, repercute de manera directa en la experiencia de los pacientes y en los resultados globales de la organización de salud (30). Diversos estudios, como los señalados por Labrague, han identificado que el liderazgo auténtico de los directores de enfermería se asocia de manera significativa con la motivación del personal. Este estilo de liderazgo se distingue por la sinceridad, la transparencia, la autenticidad y la capacidad de inspirar y empoderar al equipo. Por esta razón, cuando los directivos ejercen un liderazgo auténtico, se consolidan relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo, lo que motiva al personal de enfermería a sentirse reconocidos, valorados y plenamente comprometidos con su labor (31). Para fines de esta investigación, la motivación se entiende como el impulso interno que orienta y mantiene el comportamiento de las personas hacia el logro de sus metas. Es una fuerza interna que está relacionada con las necesidades, intereses y expectativas personales que influyen en el nivel de esfuerzo. La motivación determina la energía y el compromiso con que se realizan las tareas asignadas.

2.2.2 Teorías de la motivación:

Para sentar el concepto de la motivación es de importancia conocer el conjunto de teorías motivacionales que influyen en las actividades de las personas en contextos de trabajo.

En primera instancia; se reconoce la existencia de diversas teorías, sin embargo, para el presente estudio se presentarán aquellas que brinden soporte a la investigación.

Estas son: Teoría de motivación de Maslow, Teoría ERC: existencia, relación y crecimiento, Teoría motivacional de Herzberg, Teoría de las metas, y el Modelo teórico de la motivación extrínseca e intrínseca, las cuales se citarán de acuerdo al orden.

2.2.2.1 Teoría de motivación de Maslow.

La teoría de Maslow plantea que las personas se mueven por una jerarquía de necesidades que orientan su conducta: primero las fisiológicas (alimentación, refugio), luego las de seguridad, sociales, de autoestima y, finalmente, las de autorrealización. Según este enfoque, solo al satisfacer las necesidades básicas es posible aspirar a las más elevadas. En el ámbito laboral, implica que los empleadores deben atender no solo la compensación económica y la estabilidad, sino también el reconocimiento, la integración social y las oportunidades de desarrollo, a fin de fortalecer la motivación y el compromiso con la organización (32).

En base a lo mencionado anteriormente, la teoría sostiene que sin la satisfacción de estas necesidades que describe Maslow, la persona permanecerá sin motivación para ejercer alguna actividad. Por tal motivo, si se desea motivar a una persona, primero ésta debe de reconocer en que jerarquía se encuentra para poder concentrarse en satisfacer las necesidades de ese nivel y pasar al superior (33).

2.2.2.2 Teoría ERC: existencia, relación y crecimiento

Clayton Alderfer; en concordancia con la posición de Maslow sobre la motivación, propone tres tipos de motivaciones: a) motivaciones de existencia, que explica las necesidades

fisiológicas y se seguridad. b) motivación de relación, corresponde a las interacciones sociales con el apoyo emocional. c) motivación de crecimiento, centrada en el progreso y crecimiento individual (34).

La diferencia de esta teoría con la de Maslow, este enfoque plantea que, al satisfacer las necesidades superiores, el individuo busca con mayor interés satisfacer una necesidad de un nivel más básico. A diferencia de Maslow, que describe que el individuo se enfoca solo a una determinada necesidad hasta que ésta se satisfecha

2.2.2.3 Teoría motivacional de Herzberg.

Frederick Herzberg; con su teoría de los dos factores, sostiene que existen elementos en el trabajo que provocan insatisfacción en los trabajadores, y otros que producen motivación y satisfacción (35). Su teoría se descompone en dos factores, siendo estos:

A. **Factores higiénicos:** asociado con el entorno laboral, como el salario, condiciones de trabajo, seguridad, normas y relaciones interpersonales. Si bien evitan la insatisfacción, no generan motivación por sí mismos. Por otra parte, un manejo inadecuado de estos factores genera descontento en el usuario en diferentes contextos (36). Entre los elementos de higiene se incluyen:

- **Factores económicos:** estos se contemplan en las retribuciones que recibe el empleado, tales como el salario y otros beneficios. Esto significa que una organización debe de gestionar salarios de manera apropiada a sus empleados en función a sus tareas; puesto que, un salario mal estructurado causa descontento en los trabajadores.

- **Condiciones de trabajo:** las condiciones laborales aluden a la atmósfera de trabajo, incluyendo que las instalaciones sean seguras, limpias e higiénicas y que el equipo de trabajo esté en buenas condiciones. Si el trabajador no tiene estas condiciones, se siente insatisfecho.
- **Seguridad en el trabajo:** la seguridad laboral comprende todas las políticas de administración de la compañía. Para que estas sean justas y pertinentes, deben estar bien definidas. En especial, deben incluir reglas de trabajo justas y procedimientos y normas bien definidos. La falta de estas condiciones genera frustración en los empleados.
- **Elementos sociales:** los factores sociales tienen que ver con cómo se relaciona y convive uno con sus colegas laborales. Se refiere a todas las interacciones entre los empleados y sus colegas, sean estos superiores o sus colaboradores. Si estas relaciones no son adecuadas y respetuosas, pueden generar disconformidad.

B. **Factores motivadores:** vinculados al contenido del trabajo y a la satisfacción intrínseca que genera. Estos incluyen el logro de metas, el reconocimiento, las tareas desafiantes, el cumplimiento y el crecimiento personal, siendo los principales impulsores de la motivación y el desarrollo del trabajador (36). Los principales factores que destacan son:

- **Realización y logro personal:** En cambio, los individuos alcanzan satisfacción laboral cuando creen que lo que realizan tiene valor y es

significativo. Es necesario que el trabajo apoye a los individuos en la realización de actividades interesantes, ya que esto les brinda una sensación de éxito. Todo esto favorece el desarrollo individual y, por lo tanto, de la compañía, debido a que todos desempeñan mejor en su totalidad.

- **Responsabilidad:** Es cierto que cuando los controles de sus superiores se reducen, a las personas les va mejor, ya que pueden asumir la responsabilidad de su trabajo como empleados. Esto incrementa la confianza en sí mismos de los trabajadores, lo que a su vez conduce a un mejor rendimiento.
- **Reconocimiento:** De igual manera, la satisfacción de los trabajadores estará muy vinculada con el reconocimiento que se les dé por sus logros laborales. Esto garantiza que la persona está realizando un trabajo de calidad y relevante.

En conjunto, estos factores no solo mejoran el rendimiento, sino que también consolidan la motivación y el compromiso de los colaboradores dentro de una organización.

En síntesis, un manejo inadecuado de los factores higiénicos provoca descontento, mientras que los motivadores son los que realmente estimulan el compromiso y la superación en el trabajo (35).

2.2.2.4 Teoría de las metas

La teoría de las metas; propuesta por Locke, describe que el propósito de lograr las metas propuestas es una motivación básica para el ser humano. En esta misma línea, se

considera que los trabajadores poseen metas que orientan sus actividades y determinan el nivel de esfuerzo para alcanzarlas (37). Es por esta razón que es fundamental que en las organizaciones se esclarezcan los objetivos que motiven a los colaboradores a dar lo mejor de sí

2.2.2.5 Modelo teórico de la motivación extrínseca e intrínseca

La motivación resulta determinante en el rendimiento de los colaboradores, por lo que el área de administración debe priorizar su fortalecimiento para garantizar compromiso con los objetivos organizacionales. Esto implica generar un entorno que no solo cubra las necesidades básicas y materiales, sino también brinde propósito, reconocimiento y oportunidades de desarrollo personal, favoreciendo así un desempeño sostenible (38).

Mantener los niveles altos de motivación es esencial, porque impulsa a los empleados a involucrarse activamente en sus tareas. Este compromiso interno está directamente relacionado con la disposición para alcanzar metas laborales. Asimismo, la motivación puede surgir de incentivos que premien logros o del temor a perder reconocimiento, beneficios económicos o estatus social. Este doble enfoque, positivo y preventivo, contribuye a sostener la productividad y el compromiso en la organización (39).

En base a lo mencionado, la teoría extrínseca e intrínseca de la motivación presentan dos enfoques diferentes para entender el comportamiento humano en sus actividades.

A. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca se entiende como una tendencia positiva del ser humano hacia la exploración, aprendizaje, superación de desafíos y desarrollo de sus propias

capacidades, además, representa una inclinación natural hacia el dominio y la interpretación espontánea, esenciales para el crecimiento cognitivo y personal (40).

En el ámbito laboral, las causas de insatisfacción pueden diferenciarse en factores intrínsecos, como la falta de responsabilidad o reconocimiento, y extrínsecos, vinculados al entorno, como el salario, las relaciones interpersonales o la supervisión. Cuando los trabajadores; como en el caso de las enfermeras, cuentan con recursos adecuados, retroalimentación, autonomía y oportunidades de crecimiento es más probable que experimenten motivación intrínseca (39).

De acuerdo con Herzberg, los factores intrínsecos son los verdaderos generadores de disfrute y compromiso en el trabajo, al centrarse en el interior del individuo. Entre ellos se encuentran:

- **El trabajo en sí mismo**, que fomenta la introspección, la autoevaluación y la construcción de una identidad profesional.
- **El desarrollo personal**, que fortalece habilidades, competencias y toma de decisiones.
- **El desarrollo profesional**, clave para el crecimiento y proyección de la carrera.
- **La responsabilidad**, asumida de manera consciente junto con las consecuencias de las propias acciones.
- **El reconocimiento**, al valorar y respetar las capacidades y aportes del trabajador.
- **El logro**, entendido como la satisfacción de alcanzar metas gracias a las habilidades y competencias individuales (41).

En conjunto, estos factores no solo mejoran el rendimiento, sino también consolidan la motivación y el compromiso de los colaboradores dentro de una organización.

B. Factores motivacionales Extrínsecos

Estos factores externos influyen directamente en la motivación del trabajador y se relacionan con beneficios como incentivos, felicitaciones o recompensas materiales derivados del cumplimiento de metas. Están vinculados al entorno laboral y dependen de las condiciones administrativas de la institución, sin estar bajo control directo del individuo (42).

Según Barbastro, la motivación del personal de enfermería se ve afectada principalmente por el ambiente institucional y las buenas prácticas en el centro de trabajo. Entre los subindicadores destacan:

- **Supervisión adecuada:** Proceso de monitoreo, asesoría y orientación que busca mejorar el desempeño y garantizar servicios de calidad, fortaleciendo la competitividad de la organización (43).
- **Condiciones de trabajo:** De acuerdo con la OIT, incluyen factores físicos, ambientales y organizativos que pueden implicar riesgos para la seguridad y salud del personal (44).
- **Seguridad laboral:** Consiste en prevenir, reducir o eliminar riesgos en el entorno de trabajo, ya que su materialización impacta negativamente en el rendimiento del empleado (45).
- **Relaciones interpersonales:** Interacciones entre compañeros y superiores que, cuando son positivas, fortalecen la cohesión social, la satisfacción y el bienestar emocional (46).

Aplicar el equilibrio entre estos dos enfoques es esencial para determinar la duración de la motivación en el desempeño laboral. Para sustentar este apartado, según Zeng señala que los enfermeros se motivan principalmente por factores extrínsecos, por lo que fomentar la motivación

intrínseca resulta clave para mejorar su compromiso y desempeño. Para las enfermeras de urgencias, combinar ambas motivaciones y aprender a gestionar eficazmente el estrés y las exigencias laborales es fundamental para mantenerse en el ejercicio profesional (47).

En base a la revisión de la literatura asociada con las teorías de la motivación que mejor se ajustan a la presente investigación, se opta por la teoría de Herzberg, debido a su relevancia y aplicabilidad en como los factores motivadores (reconocimiento, responsabilidad y logro personal), y factores higiénicos (condiciones y seguridad en el trabajo) fomentan la motivación y el compromiso en el trabajo del personal de enfermería.

Es bien sabido que en países de bajos y medianos ingresos desde tiempos atrás y hasta en la actualidad la labor que ejercen los profesionales de enfermería no es reconocido en muestras económicas o de gratitud; asimismo, la manera en cómo ellos ejercen su función en entornos no adecuados (48). Por tal motivo, aplicar esta teoría permitiría comprender que un entorno laboral que integre de manera equilibrada estos factores garantiza condiciones adecuadas, mejorando la motivación y desempeño de los profesionales de enfermería que; a su vez, favorece el reconocimiento en su labor.

2.2.3 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la capacidad de trabajo que presenta un individuo quien trabaja en una entidad para cumplir objetivos trazados, ya sean estos personales o colectivos (49). Asimismo, su importancia radica desde su función determinante en el crecimiento organizacional, el fortalecimiento de la eficacia y el logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, proporcionar retroalimentación a los colaboradores respecto a sus resultados adquiere gran relevancia, pues contribuye a que se sientan valorados y respaldados por la organización (50).

De acuerdo con López, el desempeño se entiende como la conducta que adopta un individuo en relación con los resultados alcanzados, evaluándose en base a la calidad con la que realiza las tareas descritas por la institución. De esta forma, se refleja el grado en que la persona consigue los objetivos planteados y satisface los estándares de rendimiento esperados por la entidad empleadora (51).

En consecuencia, el desempeño laboral se constituye en un recurso clave para el desarrollo de la empresa, ya que posibilita la creación de estrategias y promueve la optimización de la eficiencia del personal. Esto genera beneficios que impulsan a la organización a mantenerse en constante avance y a mejorar su competitividad en el mercado. Por ello, resulta indispensable que las empresas centren sus esfuerzos en optimizar los recursos y herramientas que favorezcan el rendimiento de sus trabajadores (52).

En el ámbito organizacional, el desempeño hace referencia a las tareas y acciones que realizan los empleados en su entorno laboral, donde ponen en práctica sus conocimientos, destrezas y habilidades para resolver los factores que puedan presentarse en la prestación de servicios (53). Asimismo, se sustenta en diversos indicadores que permiten evaluar su efectividad:

- **Logro de metas:** focaliza la relación entre el volumen de bienes, servicios producidos y recursos empleados para su producción. Este indicador permite determinar el nivel de eficiencia alcanzado, así como evaluar las ganancias y beneficios obtenidos (54).
- **Competencias:** Se entienden como el grupo de comportamientos y destrezas observables y medibles que un individuo demuestra al cumplir de manera eficaz las funciones y responsabilidades asignadas a un puesto laboral específico (55).

- **Rasgos de personalidad:** Comprenden el conjunto de características, conductas y expresiones que forman parte de la dimensión emocional de las personas. Estos rasgos incluyen tanto emociones positivas como negativas, influyendo directamente en el comportamiento humano y pudiendo modificarlo según el contexto (56).

Es por ello que ha pasado a ser una necesidad que en muchas instituciones de cualquier sector salud se haga una evaluación del rendimiento del personal, ya que, las evaluaciones son juzgamientos y conclusiones de cómo alguien ha desempeñado sus responsabilidades, actividades y funciones específicas establecidas para un término simbólico como lo es su puesto (57). Asimismo, se afirma que tanto los comportamientos de liderazgo de enfermería directos como indirectos afectan el desempeño de los enfermeros en su ámbito laboral (58).

Para fines de esta investigación, el desempeño se refiere a cómo una persona cumple con sus responsabilidades o tareas en el trabajo. No solo implica hacer las cosas, sino hacerlas bien. También refleja la calidad, actitud, la capacidad y el nivel de compromiso que alguien muestra al realizar sus funciones de manera eficaz y eficiente.

2.2.4 Relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería

La relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería se vincula tanto en el impulso interno y externo que incide de manera directa en la calidad y eficacia de sus funciones, de esta manera, cuando los enfermeros se sienten motivados mediante reconocimiento, apoyo institucional, condiciones adecuadas y oportunidades de desarrollo, incrementan su compromiso, productividad y satisfacción, lo que repercute positivamente en el cuidado brindado, mientras que una baja motivación puede disminuir su rendimiento y afectar la calidad del servicio de salud (59).

Diversos estudios manifiestan que la motivación intrínseca en el personal de enfermería, asociada a la vocación y satisfacción personal, influye de manera significativa en el desempeño laboral, en énfasis cuando ésta es reconocida dentro del ámbito laboral (60). Por otro lado, hay otros estudios que resaltan que la motivación extrínseca en el personal de enfermería, asociada a las condiciones de trabajo y la remuneración, ejerce un papel importante en el desempeño laboral. Esto influye directamente en como los enfermeros y enfermeras realizan su trabajo (61).

2.3 Formulación de la hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Ha: “Existe relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, en el año 2026”

Ho: “No existe relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, en el año 2026”

2.3.2 Hipótesis específicas

Ha: “Existe relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, en el año 2026”

Ho: “No existe relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, en el año 2026”

Ha: “Existe relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, en el año 2026”

Ho: “No existe relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, en el año 2026”

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Método de investigación

El método seleccionado fue el hipotético-deductivo, dado que se enfoca en la formulación y verificación de hipótesis para evaluar su validez o invalidez. La confirmación o rechazo de las hipótesis se consiguió a través de la recolección y análisis de datos, ya que los resultados obtenidos se contrastaron con las hipótesis planteadas inicialmente, lo que permitió proponer soluciones posibles (62).

3.2 Enfoque investigativo

Se dio uso de un enfoque cuantitativo, enfocado en la identificación y formulación de preguntas e hipótesis de investigación que posteriormente fueron evaluadas. Asimismo, se aplicaron métodos cuantitativos para la recopilación de datos con la finalidad de responder a la pregunta de investigación y analizar los hallazgos asociados con la motivación y el desempeño laboral de los enfermeros estudiados (63,65).

3.3 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, debido a que tuvo como propósito analizar, integrar y generar nuevos conocimientos orientados a la construcción de un marco conceptual innovador que permitiera comprender y aportar soluciones a los problemas identificados. En este sentido, el estudio buscó formular recomendaciones específicas dirigidas a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería, contribuyendo al fortalecimiento de su desempeño, la eficiencia organizacional y la calidad de los servicios de atención hospitalaria. (64).

3.4 Diseño de la investigación

El estudio empleó un diseño no experimental, el cual consiste en obtener información a través de la observación de los eventos que se desarrollan en su contexto natural, sin alterar ni manipular deliberadamente las variables ni la población investigada (66).

3.4.1. Corte: la investigación siguió un diseño de corte transversal, lo que significa que los datos fueron recolectados en un momento puntual, con la finalidad de describir características o variables y examinar los hallazgos obtenidos (67).

3.4.2. Nivel o alcance: El estudio tuvo un nivel correlacional, puesto que se buscó identificar la asociación entre dos o más variables, sin manipularlas (68). En esta investigación, se pretende buscar si existe relación entre la motivación y desempeño laboral.

3.5 Población, muestra y muestreo

A. Población:

La población se describe como un conjunto de elementos o individuos que tienen características en común. Pueden catalogarse como finita o infinita, y su función es definir el alcance del estudio y ayudar a establecer las preguntas de investigación (69). En el estudio la población estuvo conformada por 71 enfermeros que prestan servicios en el servicio de emergencia de un hospital de Lima Norte.

B. Cálculo del tamaño de la muestra:

Se aplicó un muestreo no probabilístico de selección por conveniencia (70). Por otro lado, una muestra constituye una parte representativa de una población elegida, donde cada persona o elemento tiene la posibilidad de ser elegido. En base a nuestro estudio no se utilizó una muestra representativa de la población, puesto que, se aplicó al total de profesionales de salud por conveniencia (71).

El servicio de emergencia estuvo constituido por una coordinadora encargada específicamente del servicio, que cuenta con un total de 71 enfermeros que trabajan mensualmente realizando turnos de forma rotativo, siendo estos guardias diurnas y nocturnas con tres días de descanso posterior a ello, el inicio de las guardias es de 7:30 am. a 19:30 horas y de las 19:30 horas a 7:30 am. El personal enfermero rota por todas las áreas que constituyen a emergencia, después de un promedio de 3 meses de la siguiente forma:

Trauma Shock	1 enfermero
Tópico de Medicina	2 enfermero
Triaje	1 enfermero
UCI	2 enfermeros
UCIN	2 enfermeros
Observación	2 enfermeros
Tópico de Pediatría	2 enfermeros
Tópico de Cirugía	1 enfermero
Tópico de Ginecología	1 enfermero

Criterios de selección

Inclusión:

- Profesional enfermero de ambos sexos
- Profesional enfermero con más de 1 año laborando en la institución
- Profesional enfermero independientemente del régimen laboral que trabaje en el servicio de emergencia de un hospital de Lima Norte que acepten de forma voluntaria participar en el estudio.

Exclusión:

- Trabajadores que se nieguen a participar de forma voluntaria en el estudio.
- Trabajadores enfermeros que no cumplan con el llenado correcto de la encuesta.

- Trabajadores de enfermería que se encuentren de vacaciones licencias por enfermedad o maternidad.

3.6 Variables y operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	items	Escala de medición	Escala Valorativa
Motivación	La motivación laboral se entiende como la fuerza interna que impulsa al trabajador a perseguir metas y objetivos de manera voluntaria. Este impulso responde a la necesidad de satisfacer demandas personales a través de conductas específicas durante la ejecución de sus tareas (27).	Se medirá a través de un cuestionario que se enfoca en las dimensiones intrínseca y extrínseca.	Factores motivacionales intrínsecos	Trabajo en sí mismo Desarrollo personal Desarrollo profesional Responsabilidad Reconocimiento de logros	01-10	Cuantitativa	Escala de Likert: Bajo 24 – 70
			Factores motivacionales extrínsecos	Supervisión adecuada Condiciones de trabajo Seguridad de trabajo Relaciones interpersonales Estatus Salario	11-24	ordinal	Medio 71 –85 Alto 86 – 120
Desempeño laboral	Según López, el desempeño se refiere a la conducta de una persona en relación con sus logros y se evalúa en función de qué tan bien realiza las actividades asignadas por la institución (50).	Está ligado a la información que brinden los enfermeros sobre los siguientes aspectos:	Logro de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	01-07	Cuantitativa ordinal	Deficiente 20– 71
			Competencias	Habilidades y destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad e iniciativa	08-14		Regular 72 – 80 Eficiente 81 – 100
			Rasgos de personalidad	Sociabilidad Autocontrol	15-20		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica de recolección de datos que se dará uso para las dos variables es la encuesta, ya que se tendrá como instrumentos dos cuestionarios para medir las dos variables (72).

3.7.2 Descripción

Ficha técnica - Variable 1: Cuestionario de nivel de motivación laboral (73).

Población: Personal enfermero que hace labor asistencial en el servicio de hospitalización medicina, ginecología del hospital Vitarte – Ate.

Tiempo: 15 min

Momento: Durante la jornada laboral

Lugar: Servicio de hospitalización medicina, ginecología del Hospital Vitarte – Ate.

Validez: Fue sometido a juicio de expertos, el índice de validez obtenido fue de 0.83

Fiabilidad: Alfa de Cronbach 0.835.

Tiempo de llenado: 15 min

Numero de ítems: Consta de 24 ítems.

Dimensiones: Consta de 02 dimensiones: (a) Factores motivacionales intrínsecos (01-10) y (b) Factores motivacionales extrínsecos (11-24).

Alternativas de respuesta: Son 5 opciones de respuestas múltiples, en una escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).

Baremos de la variable: Alto, medio, bajo.

Ficha técnica - Variable 2: Cuestionario sobre desempeño laboral (74).

Variable 2: Desempeño laboral

Población: Personal enfermero que hace labor asistencial en el servicio de hospitalización medicina, ginecología del hospital Vitarte – Ate.

Tiempo: 10 min

Momento: Durante la jornada laboral

Lugar: Servicio de hospitalización medicina, ginecología del Hospital Vitarte – Ate.

Validez: Fue sometido a juicio de expertos, quienes usaron 3 criterios: Claridad, pertinencia y relevancia.

Fiabilidad: Alfa de Crombach 0.820

Tiempo de llenado: 15 min

Numero de ítems: Consta de 20 ítems.

Dimensiones: conformada por 03 dimensiones: (a) logro de metas (01-07), (b) competencias (08-14), (c) rasgos de personalidad (15-20).

Alternativas de respuesta: Son 5 opciones de respuestas múltiples, en una escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5).

Baremos de la variable: Eficiente, regular, deficiente.

3.7.3 Validación

La validez de contenido se llevó a cabo mediante un juicio de expertos, compuesto por maestros y doctores, aquellos que evalúan el instrumento considerando los criterios de claridad, pertinencia y significancia.

3.7.4 Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se evaluó aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach, puesto que las variables del estudio se medirán en una escala ordinal. Por otra parte, se realizó una prueba piloto con 15 enfermeras de las áreas de hospitalización de medicina y ginecología en el Hospital Vitarte.

La fiabilidad obtenida a través del Alfa de Cronbach para el cuestionario que emplearemos para motivación obtuvo un valor de 0.835 y el cuestionario que evalúa el desempeño laboral alcanzó un valor de 0.820.

3.8 Procesamiento y análisis de datos

Se realizó la recolección de datos, los cuales fueron procesados de forma manual mediante el uso de los programas estadísticos Microsoft Excel y SPSS versión 27.0, previo a ellos se elaboraron las tablas con códigos y una matriz de datos. Los resultados se presentaron en tablas y gráficos estadísticos para su interpretación, considerando el marco teórico. Además, para determinar la relación entre las variables se tomó en cuenta el estadístico de prueba Pearson, puesto que en los planteamientos se busca la relación entre las variables.

3.9 Aspectos éticos

El estudio se llevó a cabo siguiendo estrictos principios éticos y las normativas vigentes para investigaciones con seres humanos. Se obtuvo la autorización correspondiente de la institución involucrada, garantizando la legitimidad del proceso. Además, se asegura la

confidencialidad y protección de los datos individuales en función a la Ley N° 29733, "Ley de Protección de Datos Personales". Cada participante otorgó su consentimiento informado, donde explicaron claramente los objetivos y métodos del estudio, garantizando que su participación fuera totalmente voluntaria.

Por otro lado, los cuestionarios usados para la recolección de datos fueron validados y considerados confiables para ejercer con los objetivos del estudio. Este enfoque ético integral garantiza la validez y la integridad de la investigación, al tiempo que garantiza la preservación y la protección de los derechos de todos los participantes.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

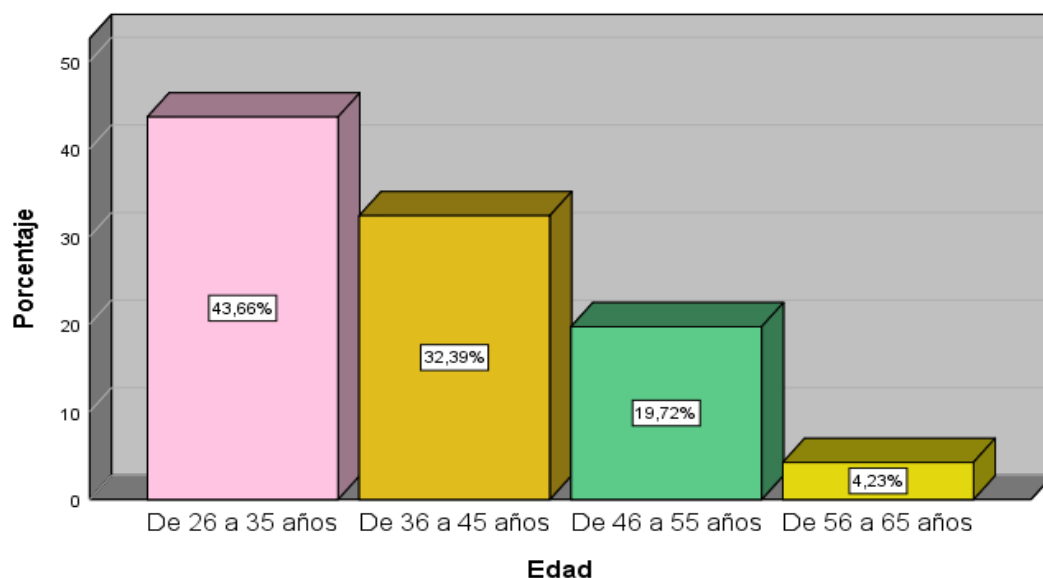
A. Aspectos sociodemográficos

Tabla 1 Edades del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte

	Frecuencia	Porcentaje
De 26 a 35 años	31	43,7
De 36 a 45 años	23	32,4
De 46 a 55 años	14	19,7
De 56 a 65 años	3	4,2
Total	71	100,0

Nota: Elaboración propia

Gráfico 1 Edades del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte



Interpretación:

Los resultados evidencian que el personal de enfermería del servicio de emergencia está conformado mayoritariamente por profesionales jóvenes y de mediana edad. El grupo

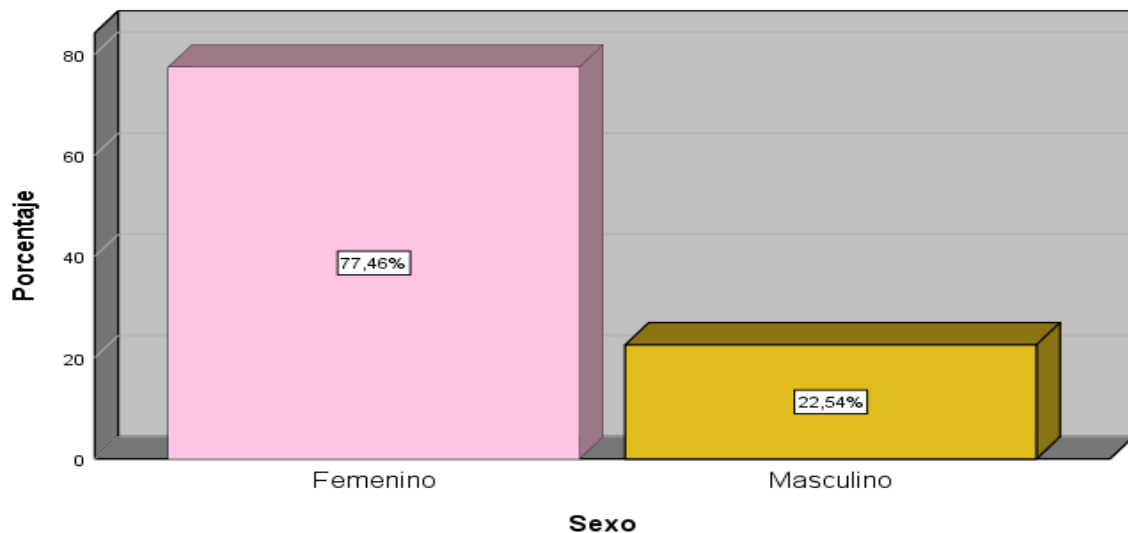
predominante corresponde a quienes tienen entre 26 y 35 años, con 43,7% (31 enfermeros), seguido del rango de 36 a 45 años, que representa el 32,4% (23). En conjunto, ambos grupos concentran el 76,1% del total, lo que indica una plantilla laboral principalmente joven y en etapa productiva activa.

En menor proporción se encuentran los profesionales de 46 a 55 años, con 19,7% (14), mientras que el grupo de 56 a 65 años es reducido, con apenas 4,2% (3). En síntesis, el servicio de emergencia cuenta con un predominio de personal relativamente joven, lo que podría asociarse con mayor dinamismo y capacidad operativa en un área de alta demanda asistencial.

Tabla 2 Sexo del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	55	77,5
Masculino	16	22,5
Total	71	100,0

Gráfico 2 Edades del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte



Interpretación :

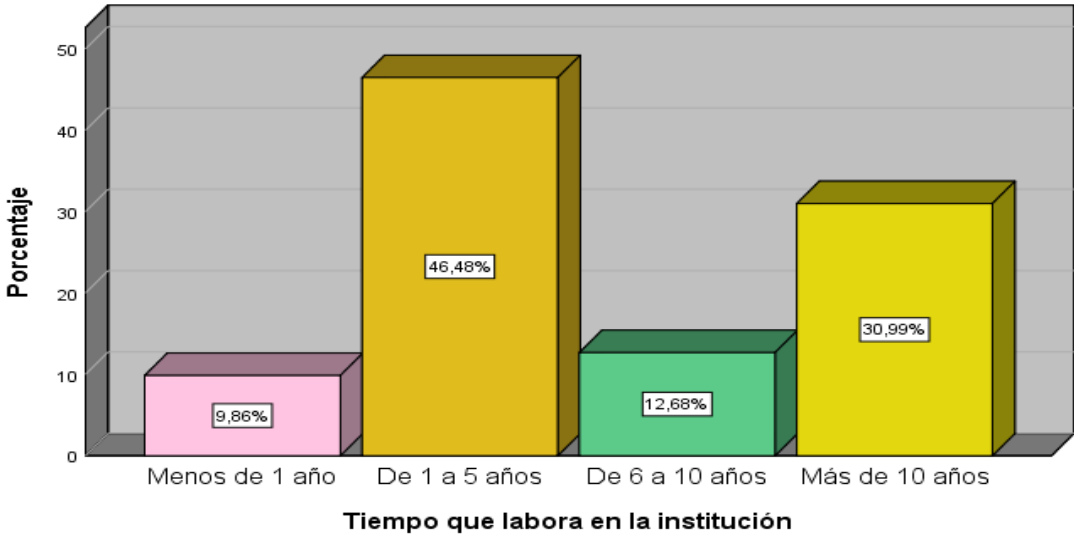
Los resultados muestran que el personal de enfermería del servicio de emergencia está conformado predominantemente por mujeres. Del total de 71 profesionales, 55 pertenecen al sexo femenino, lo que representa el 77,5%, mientras que 16 son varones, equivalente al 22,5%.

Esta distribución evidencia una marcada presencia femenina en el servicio, situación que coincide con la tendencia histórica de la profesión de enfermería, caracterizada por una mayor participación de mujeres. En síntesis, el equipo presenta una composición mayoritariamente femenina, con una proporción menor, aunque significativa, de personal masculino.

Tabla 3 Tiempo que labora el personal de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	7	9,9
De 1 a 5 años	33	46,5
De 6 a 10 años	9	12,7
Más de 10 años	22	31,0
Total	71	100,0

Gráfico 3 Tiempo que labora el personal de enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte



Interpretación:

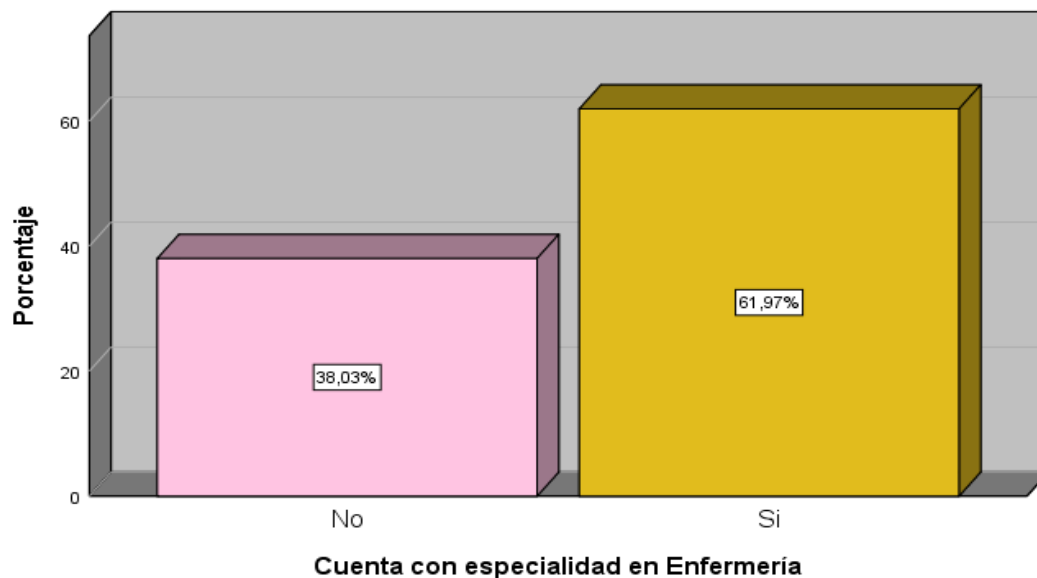
Los resultados indican que la mayor proporción del personal de enfermería del servicio de emergencia tiene entre 1 y 5 años de permanencia laboral, con 46,5% (33 profesionales), lo que refleja una experiencia intermedia predominante en el servicio.

Asimismo, un 31,0% (22) cuenta con más de 10 años de labor, evidenciando un grupo importante con amplia trayectoria y experiencia consolidada. En menor medida, el 12,7% (9) tiene entre 6 y 10 años de servicio, mientras que el 9,9% (7) posee menos de un año de trabajo.

Tabla 4 El personal cuenta con especialidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte

Escala	Frecuencia	Porcentaje
No	27	38,0
Si	44	62,0
Total	71	100,0

Gráfico 4 El personal cuenta con especialidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte



Interpretación:

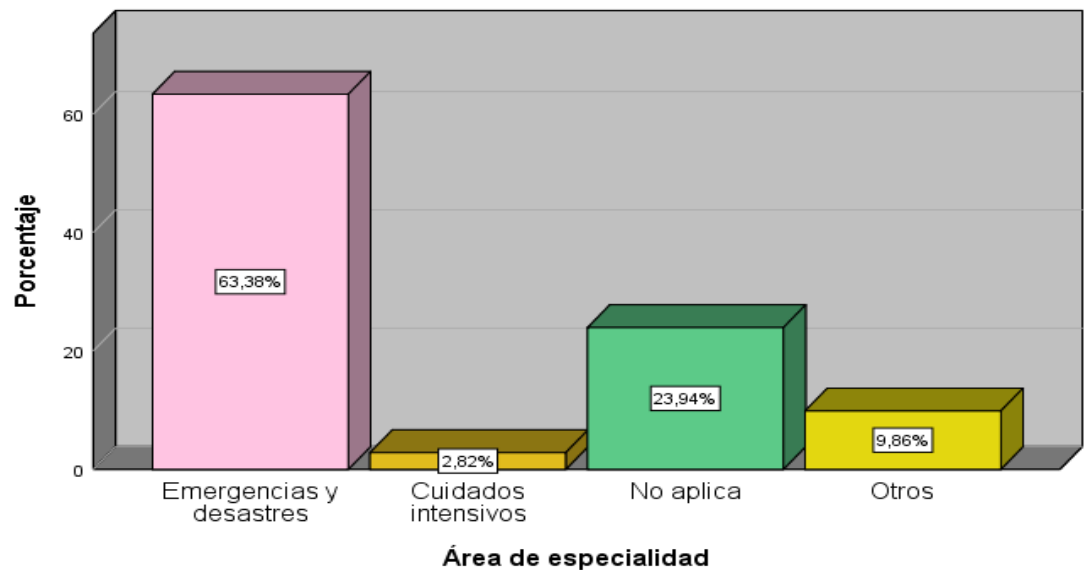
Los resultados evidencian que la mayoría del personal de enfermería del servicio de emergencia cuenta con una especialidad profesional. Del total de 71 enfermeros, 44 (62,0%) refieren tener especialización, mientras que 27 (38,0%) no la poseen.

Esta distribución indica un predominio de profesionales con formación especializada, lo que representa una fortaleza para el servicio, considerando la complejidad y exigencia del área de emergencia.

Tabla 5 Área de especialidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Emergencias y desastres	45	63,4
Cuidados intensivos	2	2,8
No aplica	17	23,9
Otros	7	9,9
Total	71	100,0

Gráfico 5 Área de especialidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte



Interpretación:

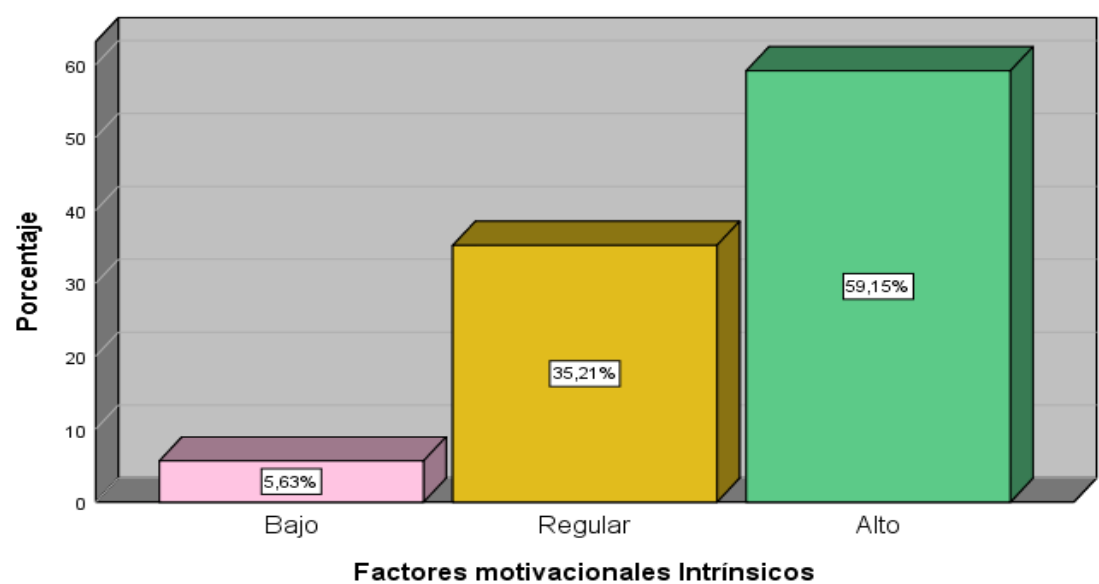
Los resultados muestran que la especialidad predominante en el personal de enfermería del servicio de emergencia es Emergencias y desastres, con 63,4% (45 profesionales), lo que evidencia coherencia entre la formación especializada y el área donde desempeñan sus funciones.

En menor proporción, el 9,9% (7) corresponde a otras especialidades, mientras que solo el 2,8% (2) cuenta con especialización en Cuidados Intensivos. Asimismo, el 23,9% (17) indica “No aplica”, lo que se relaciona con quienes no poseen especialidad.

Tabla 6 Factores motivacionales intrínsecos en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	5,6
Regular	25	35,2
Alto	42	59,2
Total	71	100,0

Gráfico 6 Factores motivacionales intrínsecos en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte



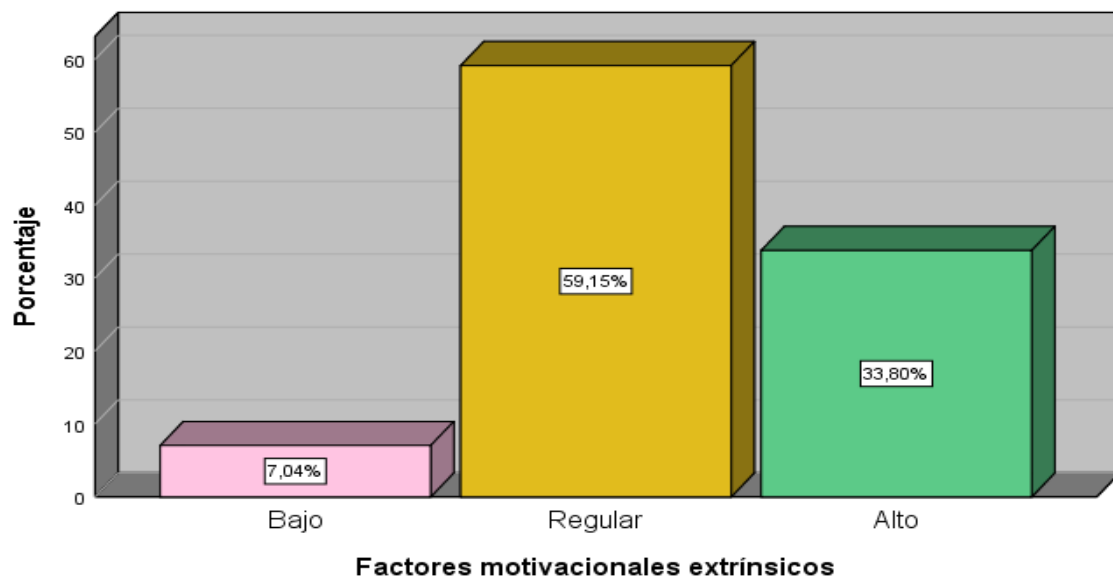
Interpretación :

Los resultados muestran que los factores motivacionales intrínsecos en el personal de enfermería del servicio de emergencia se sitúan predominantemente en un nivel alto, con 59,2% (42 profesionales). Esto indica que la mayoría experimenta satisfacción interna vinculada al logro, reconocimiento personal y sentido de realización en su labor. Asimismo, el 35,2% (25) presenta un nivel regular, mientras que solo el 5,6% (4) se ubica en nivel bajo.

Tabla 7 Factores motivacionales extrínsecos en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	7,0
Regular	42	59,2
Alto	24	33,8
Total	71	100,0

Gráfico 7 Factores motivacionales extrínsecos en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte



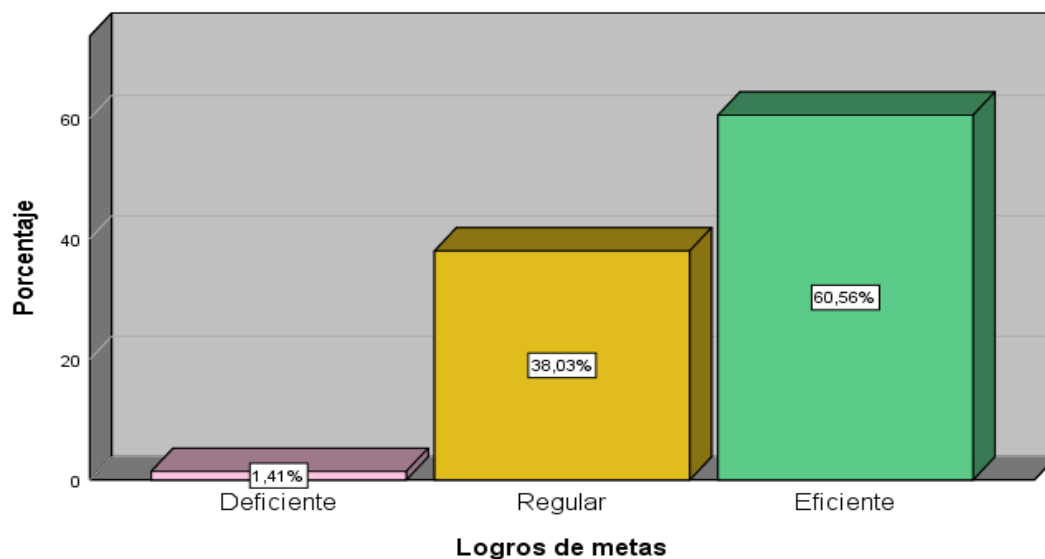
Interpretación :

Los resultados evidencian que los factores motivacionales extrínsecos en el personal de enfermería del servicio de emergencia se ubican mayoritariamente en un nivel regular, con 59,2% (42 profesionales). Esto sugiere que aspectos como remuneración, condiciones laborales y reconocimiento institucional son percibidos como aceptables, aunque no plenamente satisfactorios. El 33,8% (24) presenta un nivel alto, lo que refleja una percepción positiva en una proporción significativa del personal. En contraste, el 7,0% (5) se sitúa en nivel bajo.

Tabla 8 Logros de metas en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	1,4
Regular	27	38,0
Eficiente	43	60,6
Total	71	100,0

Gráfico 8 Logros de metas en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte



Interpretación:

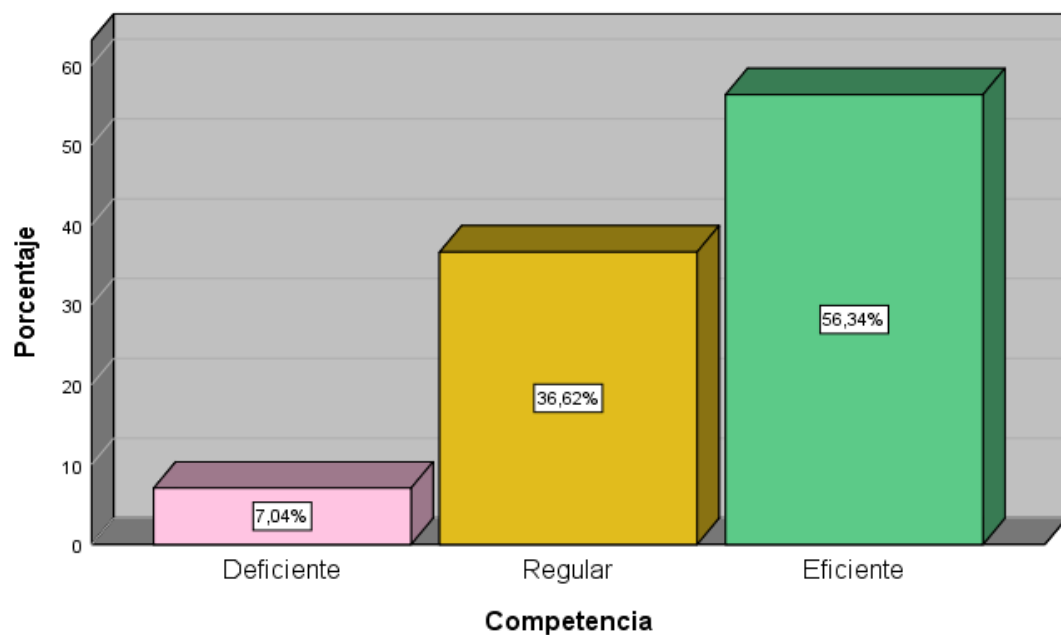
En la Tabla 8 se evidencia que el logro de metas en enfermería del servicio de emergencia, presenta una valoración predominantemente eficiente. El 43 de ellos, equivalentes al 60,6 %, consideran que el cumplimiento de metas se encuentra en un nivel eficiente, lo cual refleja un desempeño favorable en relación con los objetivos establecidos dentro del servicio.

Asimismo, se observa que 27 participantes, representados por el 38,0 %, ubican el logro de metas en un nivel regular. Por otro lado, solo 1 participante, equivalente al 1,4 %, califica este aspecto como deficiente, lo cual representa una proporción mínima dentro de la muestra.

Tabla 9 Competencia en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	7,0
Regular	26	36,6
Eficiente	40	56,3
Total	71	100,0

Gráfico 9 Logros de metas en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte



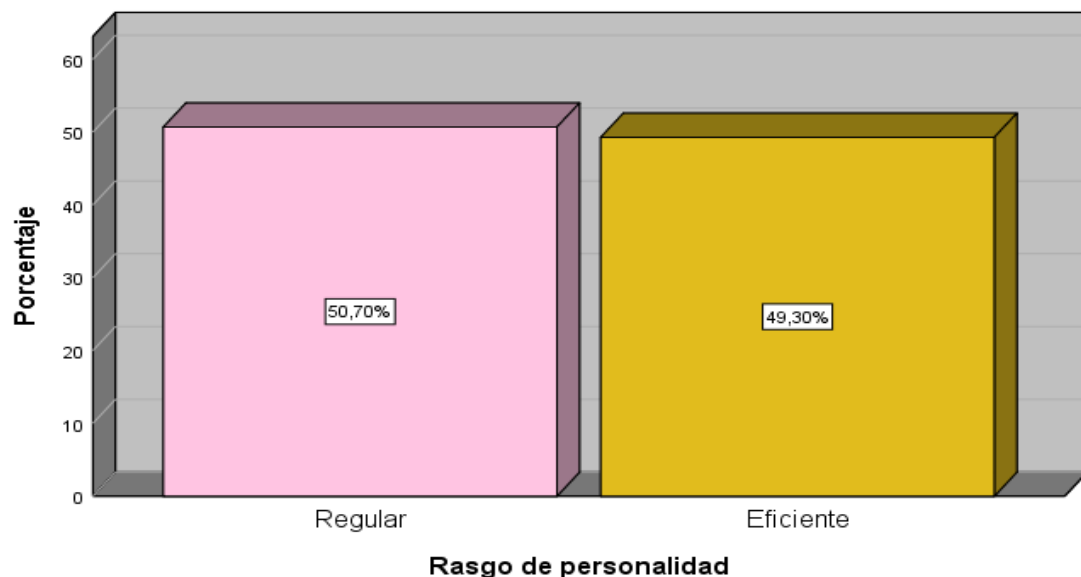
Interpretación

Los resultados muestran que la competencia del personal de enfermería del servicio de emergencia se sitúa mayoritariamente en un nivel eficiente, con 56,3% (40 profesionales), lo que evidencia un adecuado dominio de conocimientos, habilidades y destrezas para el desempeño de sus funciones. Asimismo, el 36,6% (26) presenta un nivel regular, mientras que el 7,0% (5) se ubica en nivel deficiente.

Tabla 10 Rasgo de personalidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Regular	36	50,7
Eficiente	35	49,3
Total	71	100,0

Gráfico 10 Rasgo de personalidad en enfermería del servicio de emergencia en el Hospital de Lima Norte



Interpretación.

Los resultados indican que los rasgos de personalidad del personal de enfermería del servicio de emergencia se distribuyen de manera equilibrada entre los niveles regular y eficiente. Es decir, el 50,7% (36 profesionales) se ubica en nivel regular, mientras que el 49,3% (35) alcanza un nivel eficiente.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Es necesario realizar una prueba de normalidad para los datos correspondientes a las variables y sus dimensiones, ya que esto permite identificar si la distribución de los datos sigue un comportamiento normal y, en función de ello, seleccionar la prueba estadística más apropiada para la contrastación de las hipótesis planteadas.

Para este procedimiento se formularon las siguientes hipótesis de normalidad:

Hipótesis nula (H_0): Los datos de las variables que serán contrastadas presentan una distribución normal.

Hipótesis alternativa (H_1): Los datos de las variables que serán contrastadas no presentan una distribución normal.

Asimismo, se trabajó con un nivel de confianza del 95 %, equivalente a un nivel de significancia de 0,05, criterio utilizado para la toma de decisiones respecto a la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.

Tabla 11 Resumen de la prueba de normalidad de datos de las variables y dimensiones

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,075	71	,200*	,979	71	,292
Factores motivacionales intrínsecos	,091	71	,200*	,960	71	,023
Factores motivacionales extrínsecos	,096	71	,169	,955	71	,012
Desempeño laboral	,069	71	,200*	,963	71	,033
Logro de metas	,078	71	,200*	,970	71	,091
Competencias	,098	71	,090	,957	71	,016
Rasgo de personalidad	,131	71	,004	,953	71	,009
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Datos procesados en el software SPSS v26

Interpretación

La Tabla 11 presenta los resultados de la prueba de normalidad aplicada a las variables y dimensiones del estudio, considerando una muestra de 71 participantes. Debido a que la muestra es mayor a 50 casos, se toma como referencia principal la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual permite identificar si los datos presentan o no una distribución normal.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se observa que la variable motivación laboral presenta un valor de significancia de 0,200, mientras que sus dimensiones factores motivacionales intrínsecos y factores motivacionales extrínsecos alcanzan valores de 0,200 y 0,169, respectivamente. Estos resultados son mayores al nivel de significancia de 0,05, por lo que se interpreta que dichas variables y dimensiones presentan una distribución normal.

Del mismo modo, la variable desempeño laboral obtuvo una significancia de 0,200, y dentro de sus dimensiones, logro de metas presentó un valor de 0,200 y competencias un valor de 0,090. Al ser todos estos valores superiores a 0,05, se evidencia que también cumplen con el supuesto de normalidad.

Sin embargo, la dimensión rasgo de personalidad obtuvo una significancia de 0,004, valor menor a 0,05. Esto indica que los datos de esta dimensión no presentan una distribución normal, diferenciándose del comportamiento observado en las demás variables y dimensiones evaluadas.

Prueba de hipótesis general

a) Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la motivación y desempeño laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026

Ha: Existe relación entre la motivación y desempeño laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026

b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

c) Estadístico de prueba

Coeficiente de correlación de Pearson

d) Toma de decisión

El valor encontrado fue 0,000, y es menor al valor alfa. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (Ho). Al 5 % de confianza, podemos afirmar que la variable motivación laboral correlaciona variable desempeño laboral

Tabla 12 Relación entre motivación laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,747**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	71	71
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,747**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	71	71

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

Fuente: Información obtenida de la base de datos SPSS V26

a) Hipótesis específica 1

Ho: No existe correlación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026

Ha: Existe correlación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026

b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

c) Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Pearson

d) Toma de decisión

El valor encontrado fue 0,000, y es menor al valor alfa. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (Ho). Al 5 % de confianza, podemos afirmar que entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos correlaciona con la variable desempeño laboral

Tabla 13 Correlación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026

		Factores motivacionales intrínsecos	Desempeño laboral
Factores motivacionales intrínsecos	Correlación de Pearson	1	,759**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	71	71
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,759**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	71	71

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

Fuente: Información obtenida de la base de datos SPSS V26

a) Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026

Ha: Existe relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026

b) Nivel de significancia

$\alpha=0,05$

c) Estadístico de prueba

Coefficiente de correlación de Pearson

d) Toma de decisión

El valor encontrado fue 0,000, y es menor al valor alfa. Por ello, se rechaza la hipótesis nula (Ho). Al 5 % de confianza, podemos afirmar que entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos correlaciona con la variable desempeño laboral

Tabla 14 Relación que existe entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026

		Factores motivacionales extrínsecos	Desempeño laboral
Factores motivacionales extrínsecos	Correlación de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	71	71
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	71	71

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

Fuente: Información obtenida de la base de datos SPSS V26

4.1.3 Discusión de resultados

Para el objetivo general, el cual fue determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026. Se encontró una correlación positiva alta entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia ($r = 0,747$; $p = 0,000$; $N = 71$), lo que indica que, a mayor motivación, mejor desempeño y que esta relación es estadísticamente significativa. Este resultado es similar a lo reportado por Bayser et al. (2022), quienes encontraron una correlación positiva y significativa entre motivación y desempeño laboral en enfermeros, señalando que el aumento de motivación se asocia con mejor rendimiento. Asimismo, es congruente con Dávila (2022), quien halló una correlación directa relevante ($r=0,516$), aunque en este estudio la fuerza de asociación es mayor. Del mismo modo, se alinea con Turin (2022), que reportó relación moderada-alta ($0,841$); si bien aquel valor es superior, ambos coinciden en la dirección positiva del vínculo. En contraste, frente a Pereyra (2023), cuyos coeficientes oscilaron entre $0,284$ y $0,432$, el presente estudio muestra una relación más fuerte, lo que podría explicarse por diferencias de contexto laboral, instrumentos o características del servicio evaluado. Este resultado se respalda en la Teoría del Logro de Metas de Imogene King, que plantea que la motivación del personal se fortalece cuando existen metas compartidas, claridad de roles, comunicación efectiva y participación; ello incrementa el compromiso y favorece un mejor desempeño en el entorno institucional (15). Complementariamente, se interpreta el desempeño desde lo señalado por López, quien lo vincula con la conducta y los logros de la persona respecto a sus actividades asignadas; por tanto, una motivación mayor tendería a reflejarse en mejores conductas de logro (50).

En cuanto al primer objetivo específico, el cual fue identificar la relación que existe entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026. En donde se encontró como resultado una correlación positiva alta entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral ($r = 0,759$; $p = 0,000$), lo que evidencia que los componentes internos se asocian de manera importante con un mejor desempeño. El resultado es coherente con Dávila (2022), quien destacó asociaciones positivas a favor de

la motivación por logro y variables vinculadas al desempeño; aunque su magnitud es menor, coincide en que los aspectos internos de la motivación se relacionan con mejor rendimiento. También guarda relación con Turin (2022) al señalar que una mayor motivación se refleja en mejor dinámica e iniciativa laboral, aspectos asociados al desempeño. Desde la perspectiva de Imogene King, cuando la enfermera otorga significado a las metas institucionales y las integra con sus propios objetivos profesionales, se fortalece su motivación intrínseca y su sentido de pertenencia. La interacción efectiva con el equipo de salud y la construcción de metas compartidas facilitan transacciones exitosas, elemento central en su teoría, lo que promueve una práctica más coordinada y orientada a resultados. En este proceso, la participación activa en la toma de decisiones incrementa la autonomía y la responsabilidad profesional. Como consecuencia, se eleva la satisfacción laboral, se consolida el compromiso organizacional y se optimiza el desempeño, impactando positivamente en la calidad del cuidado brindado y en los resultados de salud de los pacientes (15). Además, desde la concepción de desempeño planteada por López, entendida como la manifestación objetiva de resultados, cumplimiento de funciones y eficacia en la ejecución de tareas asignadas, resulta coherente afirmar que la motivación intrínseca actúa como un motor esencial del rendimiento laboral. Cuando el profesional encuentra satisfacción en la propia actividad, desarrolla mayor iniciativa, perseverancia y responsabilidad frente a sus obligaciones. Esta disposición interna favorece conductas orientadas al logro, al cumplimiento oportuno de metas y a la mejora continua. En consecuencia, el desempeño no solo se refleja en indicadores cuantificables, sino también en la calidad, compromiso y eficiencia con que se desarrollan las funciones en el entorno organizacional (50).

Para el segundo objetivo específico, el cual fue identificar la relación que existe entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026. Cuyo resultado encontrado fue una correlación positiva moderada-alta entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral ($r = 0,666$; $p = 0,000$), confirmando que condiciones externas (reconocimiento institucional, condiciones de trabajo, supervisión, salario, entre otras) también se vinculan con el desempeño, aunque con menor fuerza que los factores intrínsecos. El resultado es similar a lo reportado por Bayser et al. (2022),

quienes también evidenciaron correlación positiva y significativa entre motivación y desempeño, lo cual incluye componentes extrínsecos en la motivación general. Asimismo, se relaciona con lo descrito por Karaferis et al. (2022), quienes hallaron que la motivación extrínseca presentó valores ligeramente superiores y que elementos como seguridad laboral influyen en el compromiso del personal, aspectos que pueden impactar en el desempeño. Sin embargo, al compararse con Pereyra (2023), donde las asociaciones fueron más bajas (0,284–0,432), el presente estudio evidencia una relación más robusta, lo que sugiere que, en servicios críticos como emergencia, los factores organizacionales podrían tener un papel más marcado en el rendimiento. King plantea que el desempeño profesional se fortalece cuando el sistema organizacional provee un entorno estructurado, recursos suficientes y condiciones laborales adecuadas que permitan concretar metas compartidas. En este marco, la disponibilidad de insumos, una adecuada dotación de personal, liderazgo efectivo y canales de comunicación claros constituyen elementos que influyen directamente en la calidad del trabajo. Así, los factores extrínsecos favorables, como el reconocimiento institucional, la estabilidad laboral y el apoyo de la gestión, no solo reducen barreras operativas, sino que también estimulan el compromiso, la eficiencia y la consecución de resultados óptimos en la práctica profesional (15). A la vez, según la definición de desempeño propuesta por López, las condiciones externas del entorno laboral inciden directamente en la manera en que se ejecutan las funciones asignadas y en los resultados que se obtienen. Factores como la carga de trabajo, la disponibilidad de recursos, el clima organizacional y el estilo de liderazgo pueden facilitar o limitar la eficacia de las acciones desarrolladas. En consecuencia, cuando el contexto es favorable, se optimiza la calidad de la ejecución y se incrementa la probabilidad de alcanzar metas, lo que fundamenta la asociación positiva evidenciada entre condiciones externas y rendimiento profesional (50).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se concluye que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia ($r=0,747$; $p=0,000$; significativa al 0,01), por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ($\alpha=0,05$)
- Se determinó que existe una correlación positiva alta y significativa entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral ($r=0,759$; $p=0,000$; significativa al 0,01), por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ($\alpha=0,05$).
- Se concluye que existe una relación positiva moderada-alta y significativa entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral ($r=0,666$; $p=0,000$; significativa al 0,01), por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a ($\alpha=0,05$).

5.2 Recomendaciones

- Al director del Hospital para que lleve a cabo la implementación y financiamiento de un plan institucional de mejora de la motivación laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia, que incluya: programa formal de reconocimiento por logros y buenas prácticas, rutas de desarrollo profesional y seguimiento con indicadores. Esto permitirá sostener y elevar el desempeño del servicio a partir del fortalecimiento de la motivación del personal.
- Al jefe de personal de enfermería para fortalecer la motivación intrínseca mediante acciones directas del liderazgo de enfermería que involucre la retroalimentación estructurada y frecuente, la asignación de responsabilidades retadoras y rotación planificada según competencias, además del reconocimiento profesional inmediato por cumplimiento de metas clínicas y de seguridad del paciente. Estas acciones aumentan el sentido de logro, autonomía y realización profesional, impactando positivamente el desempeño.

- Se recomienda a los futuros investigadores ampliar el tamaño muestral y el alcance para aumentar la robustez y generalización de los resultados, además incluir otros servicios además de emergencia (hospitalización, considerar más de un establecimiento de Lima Norte y asegurar cobertura por turnos y regímenes laborales. Esto permitirá estimar con mayor precisión la relación entre factores extrínsecos (condiciones, supervisión, seguridad, remuneración) y el desempeño laboral, y comparar subgrupos con mayor validez.

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. OMS. 2024. [citado 6 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
2. Organización Mundial de la Salud: Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes [Internet]. OMS. 2020. [citado 6 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>
3. Consejo Internacional de Enfermeras. Día internacional de la enfermera 2024: El poder económico de los cuidados [Internet]. [citado 6 de octubre de 2025]. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/2024-05/ICN_IND2024_report_SP_A4_3.1_0.pdf
4. Organización Mundial de la Salud. Situación de enfermería en el mundo 2020: Invertir en educación, empleo y liderazgo [Internet]. 1st ed. OMS. Ginebra; 2020. 144 p. [Consultado el 22 de agosto del 2025]. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/332164/9789240004948-spa.pdf?sequence=1>
5. Malinowska-Lipień I, Gabryś T, Kózka M, Gniadek A, Brzostek T. Nurses' intention to leave their jobs in relation to work environment factors in Polish hospitals: Cross-sectional study. *Med Pr.* [Internet]. 2023 [Consultado el 22 de agosto del 2025];74(5):377–87. Disponible en: [https://medpr.imp.lodz.pl/pdf-174753-97831?filename=Nurses_intention to.pdf](https://medpr.imp.lodz.pl/pdf-174753-97831?filename=Nurses_intention%20to.pdf)
6. Yesilyurt T, Goktepe N, Polat Ş. The mediating effect of job motivation on the relationship between career barriers and nurses' turnover intention. *COLLEGIAN* [Internet]. 2023 [citado 6 de octubre de 2025];30(6). Disponible en: <https://avesis.istanbul.edu.tr/yayin/401392e7-3790-457b-93f6-cd3bae526c48/the-mediating-effect-of-job-motivation-on-the-relationship-between-career-barriers-and-nurses-turnover-intention>
7. Abate HK, Mekonnen CK. Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia: A Systematic Review. *J Multidiscip Healthc.* [Internet]. 2021 [Consultado el 22 de agosto del 2025];14(1):821–30. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8053506/pdf/jmdh-14-821.pdf>
8. Salahat MF, Al-Hamdan ZM. Quality of nursing work life, job satisfaction, and intent to leave among Jordanian nurses: A descriptive study. *Heliyon* [Internet]. julio de 2022. [Consultado el 22 de agosto del 2025];8(7):e09838. Disponible en: <https://www.cell.com/action/showPdf?pii=S2405-8440%2822%2901126-4>
9. Aikins M, Amon S, Agyemang SA, Akweongo P, Wyss K. Intrinsic and extrinsic motivational factors of frontline health workers in Ghana [Internet]. *F1000Research*; 2023 [citado 6 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://f1000research.com/articles/12-396>

10. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud Cienc Tecnol* [Internet]. 12 de enero de 2023 [citado 6 de octubre de 2025];2(1). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
11. Mera BV, Gamboa MSR, Beltrán REA, Lozada GTC. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza Int J Interdiscip Stud*. 9 de junio de 2022;3(3):2-15. Disponible en: <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390>
12. Aquisé Paco BR. Factores motivacionales y satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital Nacional Arzobispo Loayza – Lima 2021. 5 de septiembre de 2021 [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5249>
13. Medina Espinoza de Rondón ES. Motivación y desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro 2018-2019. 2023 [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13028/4653>
14. Cabanillas Flores EM, Ruiz Celis GR. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020. 2021 [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/item/14c5b65c-487f-40a8-b533-56ce3c42aaa1>
15. Adib-Hajbaghery object, Tahmouresi M. Nurse-patient relationship based on the imogene king's theory of goal attainment. [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://core.ac.uk/reader/160272870>
16. Yellon T, Shifra S, Benbenishty J. Nurses work motivation caring for an immigrant population: A qualitative historical analysis. *Nurse Educ Pract*. marzo de 2023;68:103564. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595323000264?via%3Dihub>
17. Ahlstedt C, Moberg L. Do illegitimate tasks matter for registered nurses' work motivation? A cross-sectional study based on a nationally representative sample of Swedish nurses. *Int J Nurs Stud Adv*. 1 de diciembre de 2023;5:100159. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666142X23000437>
18. Asher-Slimak M, Warshawski S, Barnoy S. The role of motivation in the intention of nurse clinical instructors to persevere in their role: A cross-sectional study. *Nurse Educ Pract*. enero de 2023;66:103504. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595322002189>
19. Karaferis D, Aletras V, Raikou M, Niakas D. Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Mater Socio-Medica*. septiembre de 2022;34(3):216-24. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9559882/pdf/MSM-34-216.pdf>

20. Bayser SE. Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud Cienc Tecnol.* 17 de junio de 2022;2:12. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
21. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/483>
22. Pereyra Zorrilla MC. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima 2022. 2023 [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6249>
23. Vela de Aguila SLV de, Vargas Guzman FJV. Plan motivacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip.* 2 de mayo de 2023;7(2):3994-4005. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5626/8500>
24. Vasquez Pinedo ML, Soplin Del Aguila K. Relación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Loreto, 2022. 2 de enero de 2023 [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/9400838>
25. Davila Zavaleta MJ. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid19 en un hospital de Chimbote, 2022. *Univ Católica Los Ángeles Chimbote* [Internet]. 15 de julio de 2022 [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/28068>
26. Turín Ling WA. Motivación y desempeño laboral del colaborador militar de una institución educativa pública militar en el Callao, 2022. *Ind Data.* enero de 2024;27(1):207-28. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1810-99932024000100207&lng=es&nrm=iso&tlng=es
27. Macías E, Vanga M. Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Rev Venez Gerenc.* [Internet]. 2021 [Consultado el 29 de agosto del 2025];26(94):548–67. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html>
28. Mamani Yapu MY, Velarde Casas de Baldeon IJ. Motivación y desempeño laboral de las enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una empresa privada San Isidro 2022. *Motivation and work performance of nurses of the Home Care Program in a private company San Isidro 2022* [Internet]. 2023 [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/13512>
29. Chiavenato I. Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. [Internet]. 1st ed. McGraw-Hill T, editor. México; 2009. 546 p. Disponible en: [http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento organizacional.pdf](http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2873/1/Comportamiento%20organizacional.pdf)
30. Kohnen D, De Witte H, Schaufeli WB, Dello S, Bruyneel L, Sermeus W. Engaging

- leadership and nurse well-being: the role of the work environment and work motivation-a cross-sectional study. *Hum Resour Health*. 15 de enero de 2024;22(1):8. Disponible en: <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-023-00886-6>
31. Labrague LJ, Al Sabei S, Al Rawajfah O, AbuAlRub R, Burney I. Authentic leadership and nurses' motivation to engage in leadership roles: The mediating effects of nurse work environment and leadership self-efficacy. *J Nurs Manag*. 2021;29(8):2444-52. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13448>
 32. Méndez A, Rojas M. Change in Maslow's hierarchy of basic needs: evidence from the study of well-being in Mexico. *An Psicol*. 19 de julio de 2024;40(3):458-65. Disponible en: https://scielo.isciii.es/pdf/ap/v40n3/es_1695-2294-ap-40-03-458.pdf
 33. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional. 2009; (752). Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
 34. Barceló DD. Factores percibidos como determinantes de la motivación laboral por los mandos medios de las empresas manufactureras privadas del Gran La Plata según el enfoque de la Teoría ERC [Internet] [Magister en Dirección de Empresas]. Universidad Nacional de La Plata; 2018 [citado 6 de octubre de 2025]. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/70510>
 35. Pinto JFM. El legado de Frederick Irving Herzberg. 2002;(128). Disponible en : <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
 36. Madero Gómez SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ* [Internet]. 2019 [citado 6 de octubre de 2025];29. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0188-62662019000100194&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 37. Molina H. Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estud Gerenciales*. junio de 2000;16(75):23-33. Disponible en : http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232000000200002&lng=en&nrm=iso&tlng=es
 38. Zeng D, Takada N, Hara Y, Sugiyama S, Ito Y, Nihei Y, et al. Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *Int J Environ Res Public Health*. 24 de enero de 2022;19(3):1284. Disponible en: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8834725/pdf/ijerph-19-01284.pdf>
 39. Martín N, Martín V, Trevilla C. Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *Ciriec Esp*. 2009;66(1):187-211. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
 40. Antonella AGR. La motivación intrínseca e inteligencia emocional. 17 de enero de 2025 [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/43166>

41. Alrawahi S, Sellgren S, Altouby S, Alwahaibi N, Brommels M. The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*. 2020;6(9):e04829. Disponible en: <https://www.cell.com/action/showPdf?pii=S2405-8440%2820%2931672-8>
42. Sanchez J, Rosario E, Medina A. La motivación extrínseca: ¿factor determinante en la carrera de medicina? *Extrinsic. Rev Educ*. 2021;22(1):451-2. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-pdf-S1575181320301443>
43. Barbastro N, Palau B, Amo C, Castán M, Per M, Altadill R. La motivación laboral en el personal de enfermería. *Rev Sanit Investig*. 2023;1. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-motivacion-laboral-en-el-personal-de-enfermeria>
44. Organización Internacional del Trabajo. OIT. 2024. El día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, 2018. [Internet]. OIT. 2024. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/jornada-tecnica-dia-mundial-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-2024>
45. De la Cruz L, Marrero F. Evolución del control interno hacia una gestión integrada al control de gestión. *Estud Gest Rev Int Adm*. 2021;1(1):211-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/7198/719877739004.pdf>
46. Naranjo M. Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertivas. *Rev Electrónica "Actualidades Investig En Educ*. 2008;8(1):1-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44780111>
47. Zeng D, Takada N, Hara Y, Sugiyama S, Ito Y, Nihei Y, et al. Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(3):1284. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35162307/>
48. Organización Mundial de la Salud. Aumenta el personal de enfermería, pero las desigualdades amenazan los objetivos mundiales en materia de salud [Internet]. OMS. 2025. [citado 6 de octubre de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/12-05-2025-nursing-workforce-grows--but-inequities-threaten-global-health-goals>
49. Campbell JP, Wiernik BM. The Modeling and Assessment of Work Performance. *Annu Rev Organ Psychol Organ Behav*. 23 de abril de 2015;2(Volume 2, 2015):47-74. Disponible en: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427>
50. Ticahuanca F, Mamani B. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Rev Investig Valor Agregado*. 2021;8(1):86-98. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633/1916
51. López M, Vázquez P, Quiñoá L. An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *J Bus Res*. 2022;140(1):361-9. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296321008110>

52. Chirinos J. Estrategias organizacionales y desempeño laboral. Rev Electrónica Cienc Gerenciales. 2022;4(6):48-71. Disponible en: <https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/37/61>
53. Vallejo J, Calderón A. El recurso humano como factor determinante en la gestión de calidad y la competitividad de las empresas lojanas. LATAM Rev Latinoam Cienc Soc Humanidades. 2023;4(2):4199-213. Disponible en: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/901/1211>
54. Rivanederira J. La importancia del liderazgo en el logro de metas empresariales. J Econ Soc Sci Res. 2022;2(4):41-54. Disponible en: <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/24/135>
55. Irigoin M, Vargas F. OMS. 2002. p. 252 Competencia laboral: Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector salud. [Internet]. OMS. 2002 [Consultado el 29 de agosto del 2025]. p. 252. Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/42810>
56. Arias C, Bruna O, Gelpi R, Del Valle M, Zamora E, Urquijo S. Rasgos de personalidad y estrategias cognitivas de regulación emocional en estudiantes universitarios. Lib Rev Peru Psicol. 2024;30(1):e779. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v30n1/1729-4827-liber-01-s30-e779.pdf>
57. Carini E. Importancia de la medición del desempeño hospitalario. Rev Gest Econ Salud. 2021;20:1038. Disponible en: <https://saludbydiaz.com/2021/01/19/importancia-de-la-medicion-del-desempeno-hospitalario>
58. Cabrera O. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. Salud Cienc Tecnol. 2022;2(54):1-0. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salcietec/sct-2022/sct221t.pdf>
59. Pari L. Motivación y desempeño laboral del personal de cuidados intensivos, hospital de Huancavelica- 2022. Universidad Federico Villarreal; 2024. Disponible en: https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/9046/TESIS_PARI_LIZAN_A_LIDIA_YESENIA_.pdf?sequence=1&isAllowed=y
60. Sánchez Villalobos JG. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota, 2017. Univ Nac Cajamarca Repos Inst - UNC [Internet]. 4 de septiembre de 2019 [citado 6 de octubre de 2025]; Disponible en: <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3255>
61. Obando Sevilla O, Salazar López L, Velastegui López E. Contribución de la seguridad y salud ocupacional en el desarrollo del sector agroindustrial. | Ciencia Digital. [citado 6 de octubre de 2025];2. Disponible en: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/139>
62. Ríos R. Metodología para la investigación y redacción. 1.^a ed. S.L SAI, editor. Málaga; 2017. 143 p. Disponible en: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>

63. Arias J, Holgado J, Tafur T, Vasquez M. Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. 1.^a ed. S.A.C IU de IC y TIP, editor. 2022. 1-106 p. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_ARIAS.pdf
64. Romero H, Real J, Joe O, Gavino G, Saldarriaga G. Metodología de la investigación. 1.^a ed. Edicumbre Editorial Corporativa, editor. 2021. 230 p. Disponible en: https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22/29
65. Albornoz E, Guzmán M, González J, Herrera J, Zambrano L, Cañizales A, et al. Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación. 2023. 273 p. Disponible en: <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
66. Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 2015. p. 1-634. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
67. Vizcaíno P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip. 2023;7(4):9723-62.
68. Hernandez Sampieri R, Mendoza Torres CP. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. First. Mexico: McCraw-Hill Education; [citado 11 de junio de 2025]. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
69. Cortés M, Iglesias M. Generalidades sobre Metodologías de la Investigación. 1.^a ed. Universidad Autónoma del Carmen, editor. Campeche; 2004. 100 p. Disponible en: <https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/contenido2.pdf>
70. Huaman E, Anicama E, González E, Félix H, Chu W. Metodología de la investigación científica. 1.^a ed. Universidad Autónoma de Ica, editor. Chíncha; 2021. 93 p. Disponible EN: [HTTPS://REPOSITORIO.AUTONOMADEICA.EDU.PE/BITSTREAM/20.500.14441/2558/2/Metodologia_De_La_Investigacion_Cientifica.PDF](https://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2558/2/Metodologia_De_La_Investigacion_Cientifica.PDF)
71. Perez C. Tecnicas de muestreo estadistico [Internet]. 1.^a ed. [citado 6 de octubre de 2025]. 530 p. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/383671011/Cesar-Perez-Tecnicas-de-muestreo-estadistico-Garceta-2010-pdf>
72. Ramírez RRR. Metodología para la investigación y redacción. 1.^a ed.
73. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
Problema general ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026? ¿Qué relación existe entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026. Objetivos específicos Identificar la relación que existe entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026. Identificar la relación que existe entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026.	Hipótesis general Ha: “Existe relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026” Ho: “No existe relación entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026” Hipótesis específicas Ha: “Existe relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026” Ho: “No existe relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026” Ha: “Existe relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026” Ho: “No existe relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital en Lima Norte, Lima-2026”	Variable 1 Motivación Dimensiones: Factores motivacionales intrínsecos Factores motivacionales extrínsecos Variable 2 Desempeño profesional Dimensiones: Logro de metas Competencias Rasgos de personalidad	Tipo de investigación Aplicada Método y diseño de la investigación Hipotético deductivo no experimental de corte transversal y correlacional Población y muestra La población es de 71 profesionales de enfermería

ANEXO 2: Instrumentos

INSTRUMENTO I: CUESTIONARIO DE NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL

Por favor le agradeceré completar los espacios en blanco, lea atentamente y marque con una (X) la respuesta que usted crea se adecue a su necesidad, según corresponda. Gracias por su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES

1. EDAD _____ AÑOS
2. SEXO
 - a) Masculino
 - b) Femenino
3. Tiempo que labora en la institución
 - a) Menos de 1 año
 - b) De 1 a 5 años
 - c) De 6 a 10 años
 - d) Mas de 10 años

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	Items	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
	FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS					
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático					
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades					
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					

10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
	FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).					
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero					
16	Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución					
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros					
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.					
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).					
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

INSTRUMENTO II: CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

	LOGRO DE METAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
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.					
	COMPETENCIAS	NUNCA	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
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.					
	RASGOS DE PERSONALIDAD	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Anexo 3: Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 23 de enero del 2026.

Autor Responsable:
NANCY YANET BECERRA PAREDES

Exp. N°: 0076-2026

De mi consideración:

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

Proyecto Titulado: **"Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte, Lima-2026"**

Versión Nro. 1, aprobada por el asesor en fecha 06/01/ 2026.

El cual tiene como Autor(es) a:
NANCY YANET BECERRA PAREDES

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

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

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

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

Atentamente,



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

Anexo 4: Autorización de aplicación del instrumento

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Lima 11 de febrero del 2026

Yo, Lic. Gloria Tanicela Calderon, jefa de enfermería del servicio de Emergencia - Uci, del hospital Carlos Lan Franco la Hoz:

OTORGO AUTORIZACIÓN

A la Lic. En enfermería Nancy Yanet, Becerra Paredes, con DNI: 47304990, egresada de la Maestría Gestión en los Servicios de Salud de la Universidad Norbert Wiener para la recolección de datos de su trabajo de investigación titulado: **Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima Norte, Lima-2026**, a desarrollarse en el servicio a mi cargo.

Atentamente,



LIC. GLORIA M. TANICELA CALDERÓN
CEP. 53005 - MINE. 8217
JEFA DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA - UCI

Lic. Gloria Tanicela C.

Jefa de Emergencia-Uci

Anexo 5: Formato de consentimiento informado

Consentimiento informado

El presente documento es un consentimiento informado, contiene datos que influenciarán en su decisión de si participar o no en el presente estudio en salud de Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte, Lima-2026.

Tener en cuenta los siguientes apartados antes de optar por participar o no, dedíquese el tiempo requerido e infórmese al detalle lo que se le proporciona, si aún tiene dudas sobre el proyecto de investigación entonces consulte al autor del proyecto para que se le aclare la información obtenida, puede enviar un correo electrónico o llamarlo telefónicamente al autor y al final si todo quedo completamente claro entonces solo en ese momento debe dar su consentimiento.

Título de proyecto:

“Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte, Lima-2026”.

Nombre del investigador principal: Nancy Yanet Becerra Paredes.

Propósito del estudio: Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte, Lima-2026.

Participantes: Profesional de enfermería

Participación: Voluntaria

Beneficios por participar: Ninguno

Inconvenientes y riesgos: No se presentaron ningún inconveniente y no se materializo ningún riesgo en el presente estudio.

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Se garantiza y se asegura la confidencialidad de todos los datos recogidos

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas: Al correo: nancyjeyma@gmail.com teléfono: 990488436.

CONSENTIMIENTO

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

Nombres:

DNI.....

Firma.....

Anexo 6: Evidencia de la recolección de datos virtual



Motivación y Desempeño Laboral en Enfermería

Estimado(a) profesional de enfermería:

El presente cuestionario forma parte del estudio titulado "**Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital de Lima Norte, Lima-2025**", desarrollado por la autora **Becerra Paredes, Nancy Yanet**.

El objetivo de la investigación es **determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia**.

Su participación es voluntaria y confidencial. La información recolectada será utilizada únicamente con fines académicos y de investigación, respetando los principios éticos correspondientes.

El cuestionario tiene una duración aproximada de **10 a 15 minutos** y consta de preguntas relacionadas con motivación laboral y desempeño profesional.

Para participar, usted deberá:

- Ser personal de enfermería del servicio de emergencia
- Leer y aceptar el consentimiento informado virtual antes de iniciar.

Al continuar con el formulario, usted declara haber leído la información anterior y acepta participar de manera libre y voluntaria.

Agradecemos sinceramente su colaboración.

Anexo 7: Base de datos de la recolección de datos

Motivación y Desempeño Laboral (Respuestas)												
Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda												
Menús 100% 123 Roboto 10 B I A												
Marca temporal												
Form. Respuestas												
1	Marca temporal	Dirección de correo electrónico	Puntuación	Usted acepta participar de manera libre y volu	Edad	Sexo	Tiempo que labora en la institución	¿Cuenta con especialidad en enfermería?	Área de especialidad	1. Me siento a gusto con el trabajo que hago	2. Pienso que mi trabajo fue elegido por voca	3. Mi trabajo permite alcanzar mis exp
2	5/2/2026 9:58:26	kataliolivera6@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		32 Femenino	b) De 1 a 5 años	Si	Emergencias y desastres	A veces	Casi siempre	Casi siempre
3	5/2/2026 17:18:36	yanetbepa@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		34 Femenino	b) De 1 a 5 años	Si	Emergencias y desastres	A veces	A veces	A veces
4	5/2/2026 17:20:25	leonilabr23@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		42 Femenino	c) De 6 a 10 años	No	Otra	Casi nunca	A veces	A veces
5	5/2/2026 17:38:52	montenegro.shof1@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		35 Femenino	b) De 1 a 5 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Siempre	Siempre
6	5/2/2026 21:32:33	malakael.24@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		30 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	No aplica	Siempre	Siempre	Siempre
7	5/2/2026 21:51:26	camim109@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		57 Femenino	c) De 6 a 10 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Siempre	Casi siempre
8	5/2/2026 22:49:02	milygar0787@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		44 Femenino	d) Mas de 10 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
9	5/2/2026 22:59:01	ffernandezto@ucvvirtual.edu.pe		Acepto participar voluntariamente		39 Masculino	b) De 1 a 5 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Siempre	Siempre
10	5/2/2026 23:17:53	belissa1504@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		28 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	No aplica	Siempre	Siempre	Siempre
11	5/2/2026 23:33:14	privilise@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		41 Masculino	c) De 6 a 10 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Siempre	Siempre
12	6/2/2026 0:07:30	analvasquez20@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		31 Femenino	b) De 1 a 5 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
13	6/2/2026 5:42:24	amoroto1987ham@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		37 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	Cuidados intensivos	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
14	6/2/2026 8:56:23	timoteomarivel@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		30 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	No aplica	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
15	6/2/2026 10:05:10			Acepto participar voluntariamente		44 Femenino	d) Mas de 10 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Siempre	Siempre
16	6/2/2026 10:53:26	amarilidvaldez@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		36 Masculino	b) De 1 a 5 años	Si	Otra	Siempre	Siempre	Siempre
17	6/2/2026 11:10:18	sunitaconsuelocervantes@gmail.co		Acepto participar voluntariamente		41 Femenino	d) Mas de 10 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Siempre	Siempre
18	6/2/2026 11:34:21	aranalvise7@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		35 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	Emergencias y desastres	Casi siempre	Siempre	Siempre
19	6/2/2026 14:48:03	yesamirazonasfuentes@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		30 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	Otra	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
20	6/2/2026 15:23:12	alvarocaceresgiov@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		48 Femenino	d) Mas de 10 años	Si	Emergencias y desastres	Casi siempre	Casi siempre	A veces
21	6/2/2026 17:25:05	mytomesp@unac.edu.pe		Acepto participar voluntariamente		37 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	No aplica	Siempre	Siempre	Casi siempre
22	6/2/2026 17:39:14	dorisdaysci@gmail.com		Acepto participar voluntariamente	35 años	Femenino	b) De 1 a 5 años	Si	Otra	Siempre	Siempre	Casi siempre
23	6/2/2026 17:40:10	mariaisabelcabreracondaza@gmail		Acepto participar voluntariamente		28 Femenino	a) Menos de 1 año	Si	Emergencias y desastres	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
24	7/2/2026 10:56:59	cristinajesusgarciaut21@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		38 Femenino	d) Mas de 10 años	Si	Emergencias y desastres	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
25	7/2/2026 13:57:13	88flores@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		37 Femenino	c) De 6 a 10 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Siempre	Casi siempre
26	7/2/2026 18:01:44	elza.162425@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		40 Femenino	c) De 6 a 10 años	Si	Emergencias y desastres	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
27	8/2/2026 1:12:10	minatrujillopolo@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		50 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	No aplica	Siempre	Siempre	Siempre
28	8/2/2026 10:30:41	ana98419@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		50 Femenino	d) Mas de 10 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Siempre	Siempre
29	8/2/2026 14:08:42	chaguito0000@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		38 Masculino	c) De 6 a 10 años	Si	Emergencias y desastres	Siempre	Siempre	A veces
30	8/2/2026 14:13:41	abraning_4@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		31 Masculino	a) Menos de 1 año	No	No aplica	Siempre	Casi siempre	Siempre
31	8/2/2026 15:30:31	carrazsakelly2@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		30 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	Emergencias y desastres	A veces	Casi siempre	Casi siempre
32	8/2/2026 15:48:17	tekitalove@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		36 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	No aplica	Siempre	Casi siempre	Siempre
33	8/2/2026 16:06:58	byankasiguenas@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		32 Femenino	a) Menos de 1 año	No	Emergencias y desastres	Casi siempre	Casi siempre	A veces
34	8/2/2026 17:10:01	eduardo03@gmail.com		Acepto participar voluntariamente		30 Femenino	b) De 1 a 5 años	No	No aplica	Siempre	Siempre	Siempre

Activar Windows

Anexo 8: Foto N° 1: Personal de enfermería en el entorno asistencial.



Fuente: Elaboración propia.

Se observa al equipo multidisciplinario y personal de enfermería del servicio de emergencia en una jornada de guardia. La imagen ilustra la dimensión social y de afiliación que caracteriza el entorno laboral hospitalario, factores que influyen en la motivación intrínseca y el clima organizacional analizados en la presente investigación.

21% 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

- 18%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 17%  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

- 18% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 17% 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	7%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-08-17	3%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
4	Internet	renati.sunedu.gob.pe	1%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2025-05-10	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-11-11	<1%
7	Internet	repositorio.upp.edu.pe	<1%
8	Internet	core.ac.uk	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-05	<1%
10	Internet	www.coursehero.com	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-09-15	<1%