



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del
servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Sanchez Capcha, Doris Yoseline

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6346-1514>

Asesor: Dr. Seminario Unzueta, Randall Jesús

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2040-6716>

Lima – Perú

2026

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

Yo, **SANCHEZ CAPCHA DORIS YOSELINE**, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024”**, Asesorado por el docente Dr. Seminario Unzueta, Randall Jesús, con número de DNI 43311504. Con ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2040-6716> tiene un índice de similitud de 20 % (veinte por ciento), con código oid: 14912:614997124 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. El 5 % pertenece a la formulación del problema, objetivos e hipótesis; también a los títulos y subtítulos del trabajo; título de la matriz de operacionalización de la variable; y parte de la redacción de algunos resultados; que no significan plagio.
4. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
5. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de revisar en el turnitin de la universidad y,
6. 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 10 % de similitud identificado en la fuente principal se debe principalmente al uso de frases y expresiones académicas de uso común en el planteamiento del problema, así como a la denominación de los capítulos y apartados conforme al formato establecido. Asimismo, las coincidencias corresponden a la formulación de las hipótesis y variables, debido al empleo de términos técnicos y expresiones propias de la metodología de investigación. Estas coincidencias no representan una reproducción sustancial de contenido ajeno.

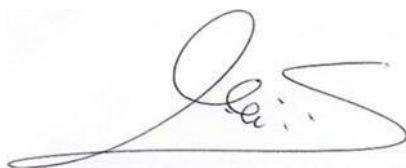


.....
Firma de autor 1

SANCHEZ CAPCHA DORIS YOSELINE

DNI: 43015031

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



.....
Firma Asesor:
DR. SEMINARIO UNZUETA, RANDALL JESÚS
DNI: 43311504.

Lima, 13 de abril de 2026

Dedicatoria

A mi familia, por su paciencia e incondicional apoyo para alcanzar mis metas académicas y profesionales.

Agradecimiento

A los profesionales que nos han acompañado durante los estudios de maestría, por su sapiencia, consejos y permanente apoyo. A mi asesor, por sus sabios consejos para culminar mi investigación.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	1
1. EL PROBLEMA.....	2
1.1. Planteamiento del problema	2
1.2. Formulación de problema.....	5
1.2.1. Problema General	5
1.2.2. Problemas Específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivo Específico	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Justificación teórica	5
1.4.2 Justificación metodológica	6
1.4.3 Justificación práctica	6
1.5. Limitaciones de la investigación	7

2. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1. Antecedente internacional	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.2. Bases teóricas	11
2.2.1. Factores motivacionales	11
2.2.2. Desempeño laboral	15
2.3. Formulación de la hipótesis.....	17
2.3.1. Hipótesis General	17
2.3.2. Hipótesis Especificas	18
3. METODOLOGÍA	19
3.1. Método de la investigación.....	19
3.2. Enfoque de la investigación	19
3.3. Tipo de la investigación	19
3.4. Diseño de la investigación.....	19
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Matriz de operacionalización de variables	21
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1. Técnica.....	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	22
3.7.3. Validación.....	23

3.7.4 Confiabilidad	24
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	25
3.9 Aspectos éticos:.....	25
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	27
4.1. Resultados.....	27
4.1.1. Análisis descriptivos de resultados.....	27
4.1.2. Prueba de Hipótesis	30
4.1.3. Discusión de resultados	35
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	41
5.1. Conclusiones	41
5.2. Recomendaciones	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	51
Anexo1: Matriz de Consistencia.....	51
Anexo 2: Instrumentos.....	52
Anexo 3: Validez del instrumento	56
Prueba de confiabilidad de los instrumentos	63
Anexo 5. Consentimiento informado.	65
Anexo 6: Imágenes de recolección de datos	67
Anexo 7: Base de datos de la variable factores motivacionales	68
Anexo 8: Confiabilidad del Instrumento en SPSS v.25	72

Anexo 9: Capture de pantalla del SPSS 25.....	74
Anexo 10: Constancia de permiso de la institución.....	75
Anexo 11: aprobación de comité de Ética	76
Anexo 12: Informe del asesor de Turnitin	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización variable factores motivacionales	21
Tabla 2. Matriz de Operacionalización variable desempeño laboral	21
Tabla 3. Distribución de frecuencias de Factores motivacionales	27
Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de Factores motivacionales.....	28
Tabla 5. Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral	28
Tabla 6. Distribución de frecuencias de las dimensiones de desempeño laboral	29
Tabla 7. Prueba de normalidad	30
Tabla 8. Correlación de Spearman entre los factores motivacionales y el desempeño laboral	31
Tabla 9. Correlación de Spearman entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral	33
Tabla 10. Correlación de Spearman entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral ...	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de los Factores motivacionales.....	27
Figura 2. Niveles de desempeño laboral	28

RESUMEN

El principal objetivo de esta investigación es determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. El método empleado fue hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, tipo básica, diseño no experimental y nivel correlacional. La población y muestra estuvo formada por 100 licenciadas de enfermería. La técnica aplicada para recoger los datos fue la encuesta; mientras que el cuestionario, se consideró como instrumento siendo validados por medio del juicio de expertos, la confiabilidad se halló con el coeficiente de Alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados se observó que, los factores motivacionales y desempeño laboral se correlacionaron con un nivel de (sig, $p=.000$ y $r_s=,783$). En la dimensión factores motivacionales intrínsecos se encontraron correlacionadas con el desempeño laboral con un nivel de (sig, $p=.000$ y $r_s=,860$), mientras que la dimensión factores motivacionales extrínsecos se encontraron correlacionadas con el desempeño laboral con un nivel de (sig, $p=.000$ y $r_s=,612$), por lo tanto, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis general. Concluyendo que, existe una relación positiva entre factores motivacionales y desempeño laboral.

Palabras clave: factores motivacionales, desempeño laboral, enfermería

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between motivational factors and job performance in the nursing staff of the emergency service of a hospital in Lima, 2024. The method used was hypothetical deductive, quantitative approach, basic type, non-specific design. experimental and correlational level. The population and sample consisted of 100 nursing graduates. The technique used to collect information was the survey and the instrument was the questionnaire, which were duly validated through expert judgments and their reliability through the Cron Bach Alpha reliability statistic. Regarding the results, it will be observed that the motivational factors and work performance were correlated with a level of (sig, $p=.000$ and $rs=.860$). In the intrinsic motivational factors dimension they were found to be correlated with job performance with a level of (sig, $p=.000$ and $rs=.783$), while the extrinsic motivational factors dimension were found to be correlated with job performance with a level of (sig, $p=.000$ and $rs=.612$), therefore, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted. Concluding that, there is a positive relationship between motivational factors and job performance.

Keywords: motivational factors, job performance, nursing

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el desempeño del personal es considerado un elemento fundamental para fortalecer la eficiencia y el logro de objetivos dentro de una organización; por ello, hoy en día concurre un interés relevante para los directivos que tienen a su cargo recursos humanos en los elementos que posibiliten además de evaluarlo, también optimizarlo. En esta línea, el desempeño se referencia como las conductas o actitudes detectadas en los trabajadores que guardan pertinencia con los propósitos de la organización, evaluándose en función de las habilidades de cada persona y el grado de aporte a la compañía. Por ese motivo, se traza como objetivo principal Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Asimismo, existen factores motivacionales que constituyen la motivación que nos impulsa a realizar una tarea determinada y tiene un rol crucial en la consecución del rendimiento laboral. Por ende, es esencial incentivar a los empleados a continuar mejorando su rendimiento durante los servicios de emergencia que necesita el hospital.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cinco secciones, la primera aborda el origen de las dos variables, la situación problemática actual, el planteamiento del problema, además de los objetivos y la importancia de la investigación. La segunda parte explica el marco teórico, el cual se sustenta en la revisión de fuentes primarias nacionales e internacionales, además de la formulación de la hipótesis necesaria para llevarse a cabo la correlación entre ambas variables.

En la tercera parte describe la metodología, pues donde los instrumentos fueron previamente validados para su explicación y para su obtención de resultados a partir de la recolección de datos. La cuarta sección corresponde a la exposición y análisis de los resultados, destacando la comparación con los hallazgos de diferentes autores consultados; asimismo, se incluyen las conclusiones y recomendaciones del estudio realizado.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En la esfera mundial aún subsisten una cantidad de problemáticas dentro del sector salud, entre ellas se encuentran las barreras que impiden un adecuado funcionamiento de los factores motivacionales y las falencias en el desempeño laboral, tal como se encontró en una indagación ejecutada en Suecia en el año 2023, en el que se halló que los factores asociados a una menor motivación fueron la interacción en comunidad con 31%, autoimagen en el 17% de los casos y competencia con 15%, entre otros que restan motivación en los enfermeros (1). Por otra parte, el 2023 en Arabia Saudita se encontró que los factores de motivación con mayor peso para una adecuada labor enfermera son intrínsecos y extrínsecos, pero muchas veces no son tomados en cuenta, por lo cual persisten la discriminación laboral, las oportunidades, la posibilidad de crecer personal y profesionalmente, además de otros elementos que serían necesarios para motivarlos (2).

Esta falta de motivación también se reflejó en una investigación llevada a cabo en Estambul el año 2022, en la que se halló que el 46,7% de enfermeros no desean seguir laborando en el servicio de emergencia, además de encontrarse cuadros de trauma secundario, agotamiento laboral y fatiga por compasión, situaciones que tienen como consecuencia un desempeño laboral poco efectivo (3) y, en otros casos, se halló que la motivación del 61% de profesionales enfermeros se encontraba en un nivel medio, mientras que el 30% evidenció un nivel bajo (4).

Así también, en Indonesia se halló que los factores motivacionales asociados al desempeño laboral de enfermeros fueron el trabajo en equipo, la educación y el tiempo de labores; sin embargo, también se encontró un escaso fomento de estos, generando deficiencias en sus labores (5); realidad similar se evidenció en un trabajo realizado en Etiopía el año 2024, en el que se encontró un desempeño laboral regular en enfermeros de emergencia, reconociendo que algunos factores con primacía que inciden en la motivación se alinean a la carga de trabajo,

la remuneración y las insuficientes recompensas por el trabajo (6).

En los países de América Latina se presentan situaciones similares a lo que ocurre a nivel mundial, ya que los factores motivacionales no llegan a desarrollarse de forma adecuada dentro de los diferentes establecimientos de salud; por el contrario, existen una serie de aspectos que reducen la motivación de los enfermeros, siendo algunos de los más resaltante la carga laboral en el 80% de los casos y la inadecuada rotación de horarios en el 47,76% (7). Este panorama, también incluye otro factor motivacional que es la falta de incentivos para continuar estudios de especialización, capacitación o actividades formativas que contribuyan a mejorar la praxis enfermera situación que complica el adecuado desempeño enfermero (8).

En países como Brasil, Ecuador y México, diversos estudios evidencian que el desempeño laboral del personal de enfermería presenta niveles entre medios y moderados. Asimismo, se identificó que factores como los recursos materiales, la remuneración económica, el reconocimiento laboral y las relaciones con superiores y compañeros influyen significativamente en la motivación del personal. Del mismo modo, el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales pueden generar conductas negativas que afectarían la calidad de atención brindada a los usuarios (9).

En Perú se encuentra una realidad similar a lo descrito, ya que el trabajo que realizan los enfermeros dentro del servicio de emergencia es altamente demandante; esto se debe al tipo de casos que se presentan y a las condiciones en las cuales deben prestar su servicio; a ello se suma el insuficiente aliciente que reciben en el hospital, desmotivando a estos profesionales y afectado su desempeño laboral, tal como se halló en un estudio realizado en Tumbes, donde se encontró que el desempeño tiene un nivel medio en el 63.6% de enfermeros y bajo en el 36,4%, situación preocupante que se refleja en el servicio que brindan (10). Por otra parte, en un estudio realizado en Lima, se halló que 84,3% de enfermeros se encuentran desmotivados, mientras que los factores motivacionales tampoco se encuentran en buen nivel pues el 47,6% manifestó que

el sueldo es bajo, el 63,0% considera que la sobrecarga laboral es alta, el 32,7% siente que el equipamiento es insuficiente y 14,4% refirió que su ubicación no está acorde a la especialidad que tiene; todo ello se encuentra relacionado con el desempeño laboral, el cual tiene nivel medio en el 73,1% y 24,5% bajo (11).

El hospital en el que se realizó el estudio también se encuentra una problemática similar, ya que el servicio de emergencia presentó una serie de limitaciones que no contribuyen a lograr que los factores motivacionales se desplieguen de manera adecuada, siendo algunas de las principales deficiencias la sobrecarga de trabajo, los horarios de rotación que exceden la fortaleza de los enfermeros, asignación de pacientes que supera la capacidad de atención de estos profesionales, entre otros aspectos que perjudican el adecuado desempeño laboral y, por ende, la eficiencia en la atención a las necesidades de los pacientes.

De continuar la situación descrita, los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia pueden verse afectados a nivel físico, psicológico y emocional, debido al inadecuado manejo de los factores motivacionales, los cuales no logran responder a sus expectativas, además de no representar un soporte que permita trascender las barreras y limitaciones que existen en el entorno. Por otro lado, los usuarios atendidos en emergencia también se han visto afectados, dado que los enfermeros no están en la capacidad de brindar los cuidados humanizados que son parte esencial de su misión.

Por lo expuesto, se considera que esta investigación es de suma importancia, ya que los enfermeros que laboran en los servicios de emergencia enfrentan desafíos únicos debido al contexto crítico y estresante de su trabajo, estos profesionales deben tomar decisiones rápidas y precisas bajo presión, lo que puede afectar tanto su motivación como su desempeño laboral, aspectos cruciales no solamente para el estado de bienestar del personal de salud, sino también para asegurar una adecuada calidad en la atención brindada a los pacientes, ya que puede generar repercusiones en su estado de salud. Por esta razón, la presente investigación es

relevante para identificar si existe relación entre las variables estudiadas y determinar el grado de afectación que estas tienen sobre el personal de salud de la institución.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas Específicos

- 1 ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024?
- 2 ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

1.3.2 Objetivo Específico

1. Analizar la relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.
2. Analizar la relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

En la actualidad se requiere de investigaciones que contribuyan a enriquecer el conocimiento

respecto a la situación de los factores motivacionales en enfermeros que laboran dentro de un ámbito tan demandante como el servicio de emergencia, de forma que se pueda conocer si existe relación con el desempeño laboral, a partir de supuestos teóricos que brinden el sustento que requiere todo estudio científico. En ese sentido, existe amplia justificación porque se corroboró los presupuestos que sustentan ambas variables dentro de un contexto específico. En ese sentido, se rescata la valía del Modelo de Promoción de la salud propuesto por Nola Pender por medio se comprendió que la conducta laboral y el compromiso que asume el personal de enfermería en el ámbito de emergencia. Al mismo tiempo, la teoría de la motivación de Frederick Herzberg sustentó la variable factores motivacionales aportando conocimiento por medio de la interpretación de la experiencia motivacional de este personal. Por su parte, la teoría de los Veintiún problemas de enfermería de Faye Abdellah para la variable desempeño laboral, permitió precisar la capacidad de respuesta oportuna, competente y humanizada del personal de enfermería ante los requerimientos del paciente.

1.4.2 Justificación metodológica

Así pues, resultó de importancia porque se hizo uso de instrumentos previamente validados y de alta confiabilidad, siendo adaptados, lo cual facilitó la recolección de datos y permitió abordar los objetivos establecidos mediante un plan metodológico cuantitativo. Esto ayudó a identificar de forma precisa los factores motivacionales que influyeron en el desempeño de las enfermeras, proporcionando información actual al encargado del servicio y al área de enfermería, lo cual facilitó la implementación de planes de mejora, estrategias y programas orientados a fortalecer la motivación y el rendimiento del personal. En consecuencia, estas acciones contribuyeron a optimizar la calidad de la atención brindada a los usuarios desde un enfoque integral.

1.4.3 Justificación práctica

La investigación tuvo efectos positivos en la práctica asistencial y en la gestión

administrativa, ya que la obtención de información relevante del personal de enfermería hizo posible reconocer problemas y actuar de inmediato para mejorar la calidad del servicio. Asimismo, facilitó la implementación de proyectos para el área de enfermería del Hospital, en vista de que estas mejoras fueron esenciales para mantener la motivación del personal, lo que a su vez se reflejó en su desempeño laboral, teniendo en cuenta que la principal misión de la enfermera fue atender al usuario.

1.5. Limitaciones de la investigación

El estudio presentó limitaciones alineadas a la administración del instrumento debido a la carga laboral en el espacio seleccionado por ser de nivel alto, así como a la rotación de personal, que aun cuando fue bajo, originó demora en la recolección de datos. Por otra parte, el hecho de desarrollar el estudio en una sola institución de salud tiende a limitar comparaciones con otras entidades. Sin embargo, estos aspectos no afectan o inciden en la validez del estudio, solamente se configura con la delimitación de trascendencia contextual

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedente internacional

Cabrera (12), 2021, tuvo el propósito de “determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal enfermero del área de emergencia”; el estudio fue cuantitativo, correlacional y tuvo 32 enfermeros participantes, además se aplicaron dos cuestionarios; entre los principales resultados se encontró que el 59,4% de los enfermeros considera que el entorno laboral es inadecuado, el 81,2% consideró que el apoyo recibido no es bueno, el 84,4% manifestó que las capacitaciones recibidas en el año son insatisfactorias, el 71,9% señaló que la dotación de personal es inadecuada; así también se halló que el 65,6% de la muestra consideró que el nivel de desempeño laboral no está en consonancia con las políticas institucionales y que el 43,8% no cumple con las metas de equipo oportunamente, encontrándose un test de Pearson = 0,829; con lo que se pudo concluir que existe relación en nivel alto.

Bayser (13), 2022, tuvo como objetivo “describir la relación entre la motivación y los resultados laborales de los profesionales de enfermería”; la investigación fue cuantitativa, correlacional, descriptiva, la muestra estuvo conformada por 60 enfermeros y los instrumentos aplicados fueron dos cuestionarios que lograron evaluar las variables; los hallazgos mostraron un valor de $p < 0,05$, permitiendo determinar la existencia de una relación significativa entre la motivación y los resultados laborales.

Potosme (14), 2020, plasmó el propósito de “analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería”; el estudio fue transversal y correlacional, la muestra fue de 76 enfermeros y 7 coordinadores y los instrumentos fueron una guía de encuesta y un cuestionario. Se encontró que el 64% un nivel adecuado de motivación, en cuanto al

desempeño laboral se encontró que el 86% tiene un nivel adecuado, también se encontró un Tau_b de Kendall = .554 y un $p=.000$, concluyendo que existe correlación entre motivación y desempeño laboral.

Priyantini y Ayatollan (15), 2023, tuvieron la finalidad de “analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de enfermería en la sala de instalaciones de un hospital islámico”. La investigación fue transversal y correlacional. Para la recolección de datos se empleó el Inventario de Factores de Motivación y un cuestionario orientado a evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería. Asimismo, los hallazgos evidenciaron una correlación alta y estadísticamente significativa entre ambas variables ($r=0,728$; $p<0,001$).

Zeng et al. (16), 2022, tuvieron el propósito de “Estudiar el efecto de la motivación intrínseca y extrínseca en el compromiso laboral de enfermeras”. El estudio fue cuantitativo correlacional causal. La población fue de 2400 enfermeras y la muestra incluyó a 561. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados mostraron un $p < 0,05$, concluyendo que existe efecto de la motivación interna y externa sobre el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Vila (17), 2023, tuvo como objetivo de “establecer la relación entre los factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud”; este estudio fue cuantitativo de corte transeccional, correlacional. Participaron 108 profesionales de la salud. Los instrumentos aplicados fueron la Escala de Factores Motivacionales y el cuestionario de evaluación de desempeño y conducta laboral. Se halló que los factores motivacionales tienen un nivel regular en el 75% de los participantes, mientras que el desempeño laboral se halla en un buen nivel en el 67,6% de la muestra. También se encontró un $\text{Rho}=-,230$ y un $p=,017$, determinando la existencia de una correlación negativa baja y estadísticamente significativa ($p<0,05$).

Guadalupe (18), 2023, plasmó el propósito de “determinar la relación de los factores

motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería”. El estudio fue descriptivo – correlacional. La población estuvo conformada por 51 participantes y, para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios. Los resultados mostraron que el 45,1% tuvo nivel alto de desempeño laboral y el 31,4% regular, mientras que los factores motivacionales tuvieron nivel alto en el 52,9%; se encontró que existe un $p < 0,01$, concluyendo que la relación es significativa.

Niola (19), 2022, tuvo el objetivo de “analizar los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia”. La indagación fue no experimental – transversal, correlacional. La muestra estuvo integrada por 61 profesionales de enfermería y se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de evaluación. Los resultados evidenciaron un T de Student con valor = 1.2692, lo cual permitió concluir que la asociación entre ambas variables es directa y estadísticamente significativa.

Jurupe (20), 2021, tuvo como propósito “analizar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño de los profesionales de la salud”, la investigación presentó un enfoque cuantitativo y correlacional. La muestra estuvo integrada por 35 profesionales de enfermería y se aplicaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Los hallazgos mostraron un nivel regular de factores motivacionales en el 42,9% de participantes y un desempeño laboral bajo en el 54,3%. También se encontró un $R^2 = 0.605$ entre las variables, concluyendo que existe relación moderada y significativa.

Mogollón (21), 2021, plasmó el objetivo de “establecer la relación entre factores motivadores y desempeño laboral, profesional de salud”. La investigación fue cuantitativa, transversal, no experimental, correlacional. La muestra tuvo 50 profesionales de salud, que incluyó enfermeros. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Se halló un nivel medio de factores motivadores en el 50% de los participantes, que presentó un nivel medio de motivación, mientras que el desempeño laboral alcanzó un nivel medio en el 54% de la muestra. Asimismo,

se obtuvo un $Rho=0,202$ y un valor de $p=0,02$, permitiendo concluir que la relación entre las variables es baja y estadísticamente significativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Factores motivacionales

2.2.1.1. Definiciones y consideraciones generales

Un primer aspecto que debe considerarse aquí corresponde a la definición del término factores motivacionales, el cual es entendido como los factores que impulsan a las personas a comprometerse con trayectorias de salud positivas (22). Para poder implementar acciones que permitan fortalecer los factores motivacionales, es preciso reconocer y valorar la labor que cumplen los profesionales de enfermería para la atención y cuidado de los pacientes, especialmente dentro del entorno de emergencia, dado el alto riesgo de contagio ante la presencia de diversas casuísticas que puede exponerlos al contacto con diferentes tipos de fluidos corporales, exposición a bacterias o virus, entre otros que pueden comprometer su salud e integridad (23).

En este contexto, los factores motivacionales se asumen como un elemento insoslayable para lograr que los enfermeros tengan alicientes que contribuyan a fortalecer su motivación para asumir la misión de cuidado humanizado a la que están llamados, asumiendo actitudes positivas para superar los diversos desafíos que le presentan en contextos caracterizados por la escasez de enfermeros, condiciones de trabajo poco favorables, ingresos que no corresponden al gran esfuerzo que realizan, entre otros aspectos que le permitan brindar una atención óptima a los pacientes (24).

En este sentido, es necesario considerar que la motivación es un aspecto que puede afectar la satisfacción laboral, el compromiso con la responsabilidad que asumen los enfermeros y, por supuesto, la calidad de atención; este panorama es preocupante, dado que son estos profesionales los que mantienen un contacto permanente con los pacientes, son los

primeros que reciben a la persona que requiere de atención, quienes los acompañan durante todo el proceso de atención y quienes se aseguran que el proceso de alta fluya de manera adecuada para evitar incomodidades, retrasos o problemas durante la estancia hospitalaria, entre otras acciones que son de suma relevancia (25).

2.2.1.2. Teorías asociadas a la variable factores motivacionales

1. Teoría de los dos factores de Herzberg

Para abordar esta variable, se ha considerado pertinente emplear dos teorías, una que explica la ocurrencia de esta variable a nivel general y otra que se liga directamente con la labor de los profesionales de enfermería. En ese sentido, la teoría de los dos factores de Herzberg permite tener un espectro más amplio respecto a los factores motivacionales a partir de factores intrínsecos y factores extrínsecos. Al respecto, para este teórico, existen dos tipos de factores que permiten motivar a las personas: los factores de higiene que involucran aspectos como el entorno de trabajo, la remuneración, estatus, relaciones, entre otros que pueden generar insatisfacción o falta de motivación y los factores motivadores que, a diferencia del anterior, puede aumentar o reforzar la sensación de motivación (26).

De ahí que se señale que estos dos factores se encuentran íntimamente ligados, considerando que para poder aumentar los factores motivadores es requisito indispensable que se cuidan los factores de higiene, criterios que son altamente relevantes dentro del contexto sanitario y, específicamente, en la labor de los enfermeros, fuerza laboral que se debe caracterizar por su alto grado empatía y compasión, además de ser un soporte fundamental para la atención de los pacientes, no solo en los casos de pacientes con posibilidades de recuperación sino también con aquellos que requieren de acompañamiento para el proceso de muerte; sin embargo, el panorama podría complicarse si estos profesionales no se encuentran motivados (27).

Desde esta perspectiva, dentro del ámbito enfermero la teoría de Herzberg adquiere especial connotación, dado que si no hay un adecuado manejo de los factores higiénicos (factores insatisfactorios) no sólo se puede ver afectada la motivación de los enfermeros sino generar cuadros de estrés que alterarían el desempeño laboral de los enfermeros; asimismo, es necesario potenciar los factores motivadores (satisfactores) que incluyen tanto los factores intrínsecos y extrínsecos, componentes que se constituyen en dimensiones de la variable factores motivacionales; así también, es importante señalar que los motivadores son factores individuales en los que resaltan aspectos como la resiliencia y la vocación, mientras que los factores de higiene corresponden a la relación de acoso laboral, intercambio líder-miembro y el entorno laboral de enfermería (28).

En suma, la teoría de Herzberg contextualizada al ámbito enfermero va a proponer dos factores, los factores motivadores, entre los que se encuentran los logros, avance profesional y laboral, reconocimiento y todos aquellos que permiten motivar a las enfermeras para que se sientan alentadas a realizar su labor de forma óptima y los factores de higiene que involucran las condiciones en las que realizan sus labores, el tema de salarios, políticas institucionales, interacción con los colegas y las personas que le rodean, supervisión, entre otros. De ahí que se proponga que ambos deben armonizarse para lograr un equilibrio adecuado en los profesionales enfermeros, en aras de lograr un mejor desempeño laboral (29).

2. Modelo de Promoción de la salud propuesto por Nola Pender

Este modelo se orienta a identificar los factores que influyen en el comportamiento de las personas dentro del contexto sanitario y busca detectar comportamientos que no son saludables para poder transformarlos en acciones positivas que permitan promover la salud del ser humano. En esa línea, en este modelo se consideran las barreras que existen, los beneficios percibidos y la autoeficacia; así también las emociones y los factores interpersonales que condicionan el actuar de los profesionales de enfermería, los cuales deben orientarse al

desarrollo de acciones de promoción de la salud comunitaria, la mejora del estado de salud y el fortalecimiento de la calidad de vida (30).

Desde esta perspectiva Pender considera que el entorno tiene influencia en la persona, generando motivación o desmotivación en función a las experiencias que vivencia en su ámbito de desempeño, formando reacciones conductuales que pueden ser favorables para esforzarse con mayor ímpetu; así también se considera el impacto de los factores sociales, físicos y culturales (31).

2.2.1.3. Dimensiones de la variable factores motivacionales

Dentro del contexto global que se vive en la actualidad, las instituciones sanitarias deben trascender la concepción de entornos laborales que sólo se enfoquen en el cumplimiento de metas y objetivos, de suma importancia, pero que no puede lograrse si no se promueven acciones que se preocupen por la salud física, psicológica y emocional de sus trabajadores, más aún en el caso de los profesionales enfermeros que son considerados la columna vertebral del sector sanitario y sobre quienes recae una gran responsabilidad para la atención de los pacientes, por lo cual la motivación se constituye en una pieza clave para mantenerse firmes en el ejercicio de su misión (32).

1. Factores intrínsecos

Se entiende como la ejecución de una actividad motivada por la satisfacción inherente que esta genera. en lugar de considerarse como una consecuencia separable. En ese sentido, se puede decir que existe este tipo de motivación cuando los enfermeros se sienten impulsados a actuar por el desafío o la satisfacción que le genera sin que existan presiones que lo obliguen a realizar tal acción; así también, cuando esta motivación intrínseca está presente los efectos en la autonomía laboral, el compromiso y el desempeño se ven favorecidos (33).

De igual manera, este tipo de motivación se caracteriza por asumir acciones y conductas porque genera satisfacción propia; en el caso de los enfermeros se podría traducir en su labor de cuidado humanizado, como parte esencial de su vocación y el deseo de propiciar el bienestar, alivio y salud de los pacientes (34).

2. Factores extrínsecos

Se define como un constructo que corresponde a una actividad que se efectúa para alcanzar resultados separables, de manera contrapuesta a participar en actividades por su simple valor instrumental, siendo algunos la recompensa monetaria, el plan de carrera, evaluación del desempeño entre otros (33).

Así también, se consideran todos aquellos aspectos como el aumento de la demanda laboral, la violencia que muchas veces se suscita dentro del proceso de atención, las medidas asumidas para la organización del trabajo, factores ergonómicos para la reducción del estrés y la capacidad laboral (35).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones y consideraciones generales

Para tener una mejor comprensión de esta variable, se iniciará definiéndola como la eficacia de los enfermeros para el cumplimiento de sus tareas y responsabilidades ligadas al cumplimiento de sus tareas y a los estándares establecidos; todo ello depende de diversos factores como el conocimiento, las habilidades y la motivación que posean (36). Estos aspectos son elementales si se considera que las enfermeras son responsables de dar atención a millones de pacientes y, en el caso de aquellas que laboran en el entorno de emergencia esta labor se hace especialmente demandante dada la variación de casos que acuden a este servicio; por este motivo, en la práctica clínica, estos profesionales deben enfocar sus energías, competencias y características individuales a cada situación (37).

Cabe destacar que los profesionales enfermeros son recursos humanos indispensables dentro del sector salud, pero se requiere propiciar las condiciones para lograr que su desempeño laboral sea óptimo, en ese sentido debe convertirse en una prioridad para las organizaciones de salud. Por ello, también es relevante considerar aspectos como la seguridad de los profesionales enfermeros en el entorno de emergencia, pues debido a la condición de los pacientes que visitan esta área muchas veces se encuentran casos de inestabilidad mental o física que los exacerba, exponiendo a los enfermeros a situaciones amenazantes, cuadros de violencia durante la interacción, tensión, conflicto, entre otros aspectos que incluyen abusos verbales y agresiones (38).

La falta de atención a las condiciones en las que se realiza el trabajo enfermero puede afectar su desempeño laboral; de ahí que se requiera de realizar diagnósticos que contribuyan a detectar aquellos factores motivacionales que demandan fortalecerse, de forma que se potencia su ánimo y deseo de realizar su trabajo de manera eficaz y eficiente, considerando la integración de competencias, conocimientos, juicio profesional, actitudes, capacidades y valores, mediante acciones de motivación que anime a las enfermeras a mejorar su disposición ante nuevos retos y afrontar las deficiencias que se pudieran presentar (39).

2.2.2.2. Teoría asociada a la variable desempeño laboral

1. Teoría de los Veintiún problemas de enfermería de Faye Abdellah

Esta teoría contempla los diversos problemas que atraviesan los enfermeros dentro del entorno sanitario, los cuales involucran el bienestar, higiene, seguridad, equilibrio psicológicos, factores socio-comunitarios, psicosociales, entre otros que de no ser considerados pueden afectar el desempeño de enfermería; en ese caso, se pueden ver perjudicados los cuidados que proporcionan los pacientes y no se logrará satisfacer las necesidades que presentan los pacientes que son atendidos en emergencia, se considera además que los

enfermeros deben reunir las condiciones y capacidades para solucionar y resolver los problemas que se presenten en el desempeño de su labor (40).

2.2.2.3. Dimensiones de la variable desempeño laboral

1. Logro

Esta dimensión se conceptualiza como el conjunto de acciones que ejecutan los enfermeros, considerando la eficacia, efectividad y eficiencia en el ejercicio de su labor, la cual se puede considerar en términos de logro de las metas establecidas en el campo de sus responsabilidades (41).

2. Competencia

Se consideran las habilidades y destrezas de los enfermeros, el compromiso de los enfermeros con la misión que asumen, así como el cumplimiento de metas personales e institucionales, además de las acciones de responsabilidad e iniciativa que las caracterizan (41).

3. Rasgos

En esta dimensión se consideran características personales de los enfermeros, su capacidad para sociabilizar con las personas que le rodean y el autocontrol que poseen frente a situaciones límite que se pueden presentar (41).

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Ho. No Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis Específicas

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Ho No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Fue hipotético deductiva porque se partió de la teoría general acerca de las variables propuestas para contextualizarlas al entorno específico del servicio de emergencia de un hospital y, a partir de ello, se formularon las hipótesis de estudio (42).

3.2. Enfoque de la investigación

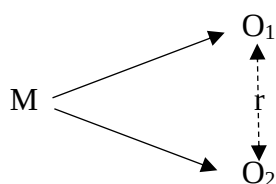
La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, debido a que permitió verificar la hipótesis formulada mediante la aplicación de diversos procesos estadísticos que contribuyeron a identificar los niveles de las variables y las posibles relaciones (43).

3.3. Tipo de la investigación

El estudio se clasificó como básico, puesto que estuvo orientado a contribuir a la solución del problema mediante el uso de métodos específicos, orientados a la generación y fortalecimiento de conocimientos que permitan la aplicación en futuros estudios, favoreciendo así el avance y la innovación científica (44).

3.4 Diseño de la investigación

El estudio se ejecutó bajo un diseño no experimental, en vista de que las variables no estuvieron bajo manipulación, y transversal, ya que los hechos se analizaron en un único momento dentro de su contexto natural (45). En cuanto al alcance, fue descriptivo, porque se caracterizaron las variables y dimensiones; asimismo, fue correlacional porque se contrastaron las hipótesis, de forma que se pudo mostrar si hubo o no relación (46).



Donde

- M= Enfermeros del servicio de emergencia

- O_1 = Factores motivacionales.
- O_2 = Desempeño laboral
- r = relación entre variables

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población de estudio estuvo integrada por 115 licenciadas de enfermería, tanto nombradas como contratadas, que laboraron en el servicio de Emergencia de un hospital de Lima durante los meses de mayo a noviembre de 2024.

Muestra:

La muestra estuvo constituida por 100 licenciadas en enfermería del servicio de Emergencia del mencionado hospital, quienes se encontraron laborando durante el periodo establecido y cumplieron con los criterios de selección. Asimismo, al incluir a la mayor parte de la población, se redujo la posibilidad de sesgos.

Muestreo:

Se utilizó en esta investigación un muestreo no probabilístico, intencional, donde todos los sujetos han sido seleccionados bajo el juicio del investigador tomando en cuenta los criterios de exclusión, así como la excepción de los 15 sujetos que participaron en la prueba piloto. Este tipo de muestreo permitió consentir una muestra formada únicamente por profesionales que cumplían los criterios requeridos (47).

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

Se consideró a todos los licenciados de enfermería nombrados, CAS y terceros que se encontraron trabajando en el servicio de Emergencia de un hospital de Lima, que laboraron entre los meses de mayo - noviembre de 2024, y a los licenciados de enfermería de ambos

géneros, femenino y masculino, que aceptaron participar en este estudio.

Exclusión:

Licenciados en enfermería que optaron por no formar parte del presente estudio.

Licenciados de enfermería que se encontraban ausentes por motivo de sus vacaciones, licencias o descanso médico.

3.6. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1. Matriz de Operacionalización variable factores motivacionales

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Factores intrínsecos	Factores que impulsaron a las personas a comprometerse con trayectorias de salud positivas (22).	Factores que impulsaron a los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima, considerando las dimensiones	- Autodesarrollo - Desarrollo individual - Reconocimientos - Responsabilidad	Ordinal	Bajo = 24 a 70
Factores extrínsecos		factores intrínsecos y factores extrínsecos, las cuales se midieron a través de un cuestionario de 24 ítems.	- Supervisión - Condiciones del entorno laboral - Seguridad en el trabajo - Relaciones interpersonales - Remuneración - Normatividad		Medio = 71 – 85 Alto = 86 - 120

Tabla 2. Matriz de Operacionalización variable desempeño laboral

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Logro	Eficacia que demostraron los enfermeros para el cumplimiento de sus tareas y responsabilidad es ligadas al cumplimiento de sus tareas y a los estándares establecidos (36).	Eficacia que mostraron los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia para cumplir sus tareas, considerando las dimensiones logro, competencia y rasgos, las cuales se midieron con un cuestionario de 20 ítems.	- Efectividad - Eficacia - Eficiencia	Ordinal	Deficiente = 20 – 71
Competencia			- Destrezas - Compromiso - Metas		Regular = 72 – 80
Rasgos			- Autocontrol - Sociabilidad		Eficiente = 81 - 100

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Se hizo uso de la encuesta, siendo la técnica que se ajustó al enfoque de estudio, permitiendo obtener los datos referidas a las variables de estudio a través de interrogantes estandarizadas. El instrumento estuvo conformado por el cuestionario, en este caso se consideró uno para medir la variable factores motivacionales, que incluyó datos sociodemográficos como edad, sexo, tiempo en la institución y condición laboral, seguido de los ítems correspondientes a las dimensiones que comprenden la variable; es decir factores motivacionales intrínsecos medida a través de 10 ítems; mientras que los factores extrínsecos contienen 14 ítems, para un total de 24 ítems. Respecto al cuestionario desempeño laboral, contó con 7 ítems para la dimensión logro de metas, igual número de ítems para competencias y 6 ítems para rasgos de personalidad obtenido un total de 20 ítems. Estos instrumentos fueron adaptados de Guadalupe Álvarez Betty (41). Las alternativas de respuestas se dieron como tipo Likert con 5 alternativas de respuestas, que van desde Nunca: 1; Casi nunca: 2 ; A veces: 3; Casi siempre: 4 y Siempre: 5.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Ficha técnica del instrumento 1

Denominación: Cuestionario para medir los factores motivacionales

Autora: Guadalupe Álvarez Betty (41)

Población: 100 enfermeros del servicio de emergencia

Aplicación: durante la jornada laboral

Lugar: hospital de Lima.

Validez: Juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach, coeficiente ,991

Tiempo de llenado: 20 minutos

Número de ítems: La escala consta de 24 ítems.

Dimensiones: factores intrínsecos (10 ítems) y factores extrínsecos (14 ítems)

Escala de medición: ordinal

Escala valorativa: bajo = 24 – 70 puntos; medio = 71 – 85; alto = 86 – 120.

Ficha técnica del instrumento 2

Denominación: Cuestionario para medir el desempeño laboral

Autora: Guadalupe Álvarez Betty (41)

Población: 100 enfermeros del servicio de emergencia

Aplicación: durante la jornada laboral

Lugar: hospital de Lima.

Validez: Juicio de expertos

Confiabilidad: Alfa de Cronbach, coeficiente ,989

Tiempo de llenado: 20 minutos

Número de ítems: La escala consta de 20 ítems.

Dimensiones: logro (5 ítems); competencia (7 ítems) y rasgos (6 ítems)

Escala de medición: ordinal

Escala valorativa: deficiente = 20 – 71; regular = 72 – 80; rasgos = 81 – 100.

3.7.3. Validación

Instrumento para medir la variable factores motivacionales

La validación del instrumento factores motivacionales desde el estudio de Guadalupe

Álvarez Betty (41) fue evaluado mediante juicio de expertos, considerando los criterios de claridad, pertinencia y relevancia. Posteriormente, su validación se realizó utilizando el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo un $r > 0,30$, verificándose con el análisis de varianza – ANOVA, con prueba estadística F, alcanzado significancia de $p < 0,05$ (,016).

Para el estudio actual debido a que fue adaptado, se validó a través del juicio de tres expertos considerando la pertinencia, relevancia y claridad, coincidiendo en que los ítems planteados son suficientes y puede aplicarse a la muestra seleccionada.

Instrumento para medir la variable desempeño laboral

El instrumento de Guadalupe Álvarez Betty (41) para efectuar la validación empleó el método de juicio de expertos, considerando los criterios de claridad, pertinencia y relevancia. También se empleó el coeficiente de correlación de Pearson y se obtuvo un $r > 0,30$, verificándose con el análisis de varianza – ANOVA, con prueba estadística F, alcanzado significancia de $p < 0,01$ (,006).

En el caso del estudio al ser adaptado el instrumento correspondió validar el instrumento, procesos que se realizó por medio de juicio de tres expertos, tomando criterios como pertinencia, relevancia y claridad, siendo suficientes y validados para aplicarlo a los sujetos seleccionados.

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento para medir la variable factores motivacionales

En el estudio de Guadalupe Álvarez Betty (41) se realizó una prueba piloto con 15 enfermeros, logrando un coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,991.

Para el estudio que se presenta el proceso de confiabilidad aplico una prueba piloto a 15 profesionales de enfermería con similares características a los sujetos seleccionados, luego

se procedió a hallar el coeficiente de fiabilidad a través del Alfa de cronbach, obteniendo un resultado de 0,866, siendo altamente confiable.

Instrumento para medir la variable desempeño laboral

La confiabilidad hallada en el estudio de Guadalupe Álvarez Betty (41) fue generada a través de la prueba piloto aplicada a 15 enfermeros y se alcanzó un coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,989.

En el estudio presentado, se procedió a hallar la confiabilidad por medio de una prueba piloto a 15 profesionales de enfermería con características semejantes a la población en estudio, obteniendo un coeficiente de Alfa de Cronbach igual a 0,850 reportando una confiabilidad alta,

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.

Una vez recogidos los datos, se procedió a elaborar una matriz en Excel considerando las variables y sus dimensiones, con la finalidad de obtener los puntajes subtotales y totales. Posteriormente, esta información fue trasladada al programa SPSS versión 27, donde se generaron las tablas estadísticas descriptivas y las figuras correspondientes. Finalmente, se aplicó la prueba de normalidad a fin de establecer el estadístico para determinar la correlación entre las variables. Por tener una población mayor a 50 sujetos se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, obteniendo resultados con un nivel de significancia menor a 0.005; por consiguiente, se alinea a comportamiento no paramétrico utilizando el coeficiente de Rho de Spearman para la contrastación de las hipótesis, de acuerdo con los resultados obtenidos.

3.9 Aspectos éticos:

La investigación se sustentó en la confiabilidad de la información brindada por los participantes, cuyos resultados fueron empleados exclusivamente con fines académicos.

Previo a la aplicación de la encuesta, los participantes que aceptaron formar parte del estudio firmaron el consentimiento informado, conforme a la Ley N.º 29733 de Protección de

Datos Personales y a las disposiciones éticas nacionales e internacionales.

Así también se consideraron los principios éticos de autonomía, porque se respetó la decisión de los enfermeros de participar o no, firmando el referido consentimiento; de justicia, porque todos han sido tratados por igual; de no maleficencia, porque nadie sufrió daño alguno y de beneficencia, porque los resultados permitieron proponer soluciones que contribuyeron a mejorar el nivel de motivación de los enfermeros y su desempeño laboral.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

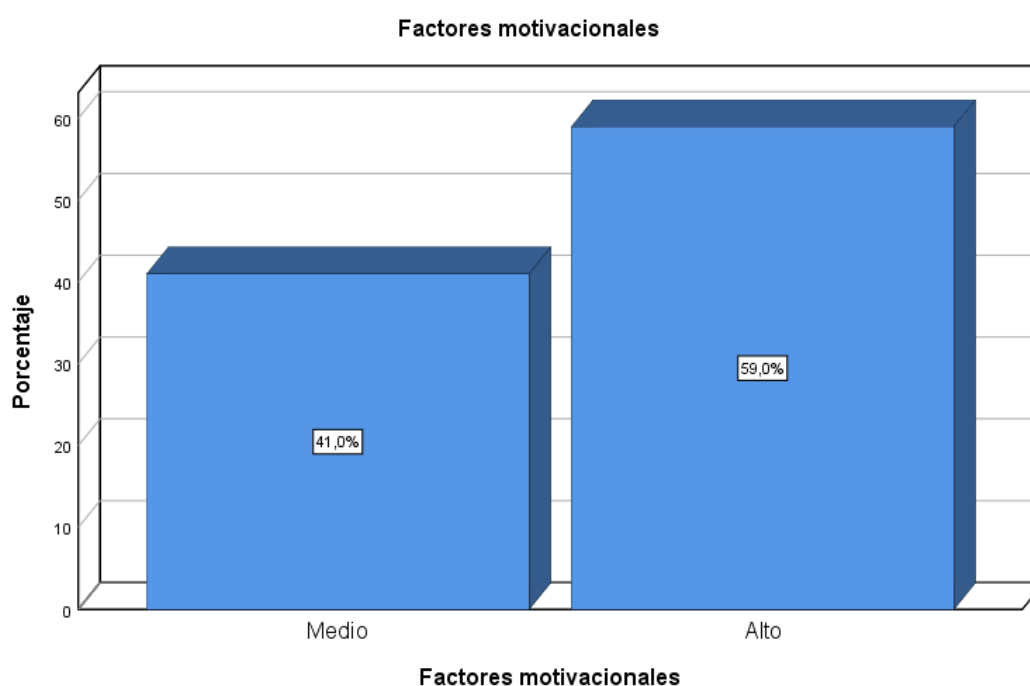
4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivos de resultados

Tabla 3. Distribución de frecuencias de Factores motivacionales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Medio	41	41,0
Alto	59	59,0
Total	100	100,0

Figura 1. Niveles de los Factores motivacionales



Interpretación: En relación con la variable factores motivacionales, la tabla 3 y la figura 1 evidencian que el 59% (59) de las licenciadas en enfermería presenta un nivel alto de motivación, mientras que el 41% (41) se ubica en un nivel medio. Estos hallazgos muestran que el nivel predominante es el alto, lo cual sugiere que los factores motivacionales vienen siendo gestionados adecuadamente en la institución.

Tabla 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de Factores motivacionales

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Factores intrínsecos	Medio	56	56,0%
	Alto	44	44,0%
Factores extrínsecos	Medio	42	42,0%
	Alto	58	58,0%

Interpretación: Según los resultados mostrados en la tabla 4, en la dimensión factores intrínsecos, el 56% (56) de las licenciadas en enfermería se ubicó en un nivel medio, mientras que el 44% (44) alcanzó un nivel alto. Estos hallazgos reflejan que la mayoría del personal presenta un nivel moderado de motivación intrínseca, relacionado con aspectos internos como el crecimiento personal, la responsabilidad y el reconocimiento laboral.

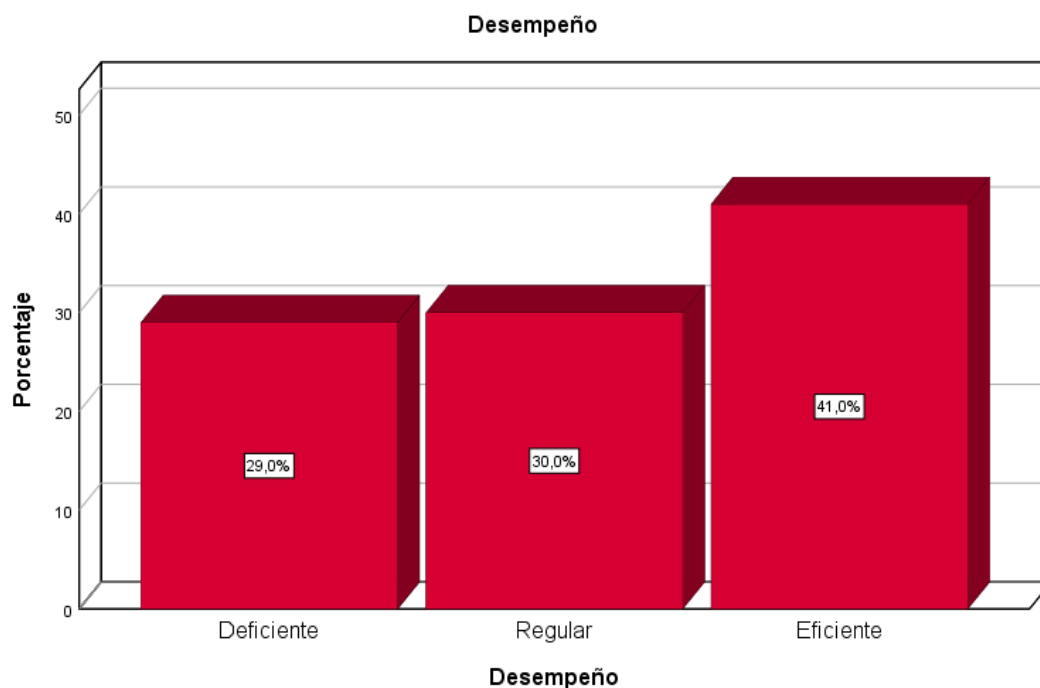
Respecto a la dimensión factores extrínsecos, se observa que el 58% (58) presentó un nivel alto, mientras que el 42% (42) alcanzó un nivel medio. Estos resultados evidencian que la mayoría del personal percibe favorablemente los factores externos relacionados con las condiciones laborales, la supervisión, la remuneración y las relaciones interpersonales.

Así pues, estos resultados muestran que el nivel medio-alto predomina en las dimensiones de los factores motivacionales, lo que indica que las enfermeras presentan una motivación moderada influenciada tanto por factores intrínsecos como extrínsecos. En ese sentido, se evidencia la importancia de fortalecer estrategias institucionales orientadas a mejorar la satisfacción laboral, el reconocimiento profesional y las condiciones de trabajo, con la finalidad de incrementar los niveles de motivación del personal de enfermería.

Tabla 5. Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Deficiente	29	29,0
Regular	30	30,0
Eficiente	41	41,0
Total	100	100,0

Figura 2. Niveles de desempeño laboral



Interpretación: Respecto a la variable desempeño laboral, los resultados presentados en la tabla 5 evidencian que el 41% (41) del personal de enfermería alcanzó un nivel eficiente, mientras que el 30% (30) se ubicó en un nivel regular. Asimismo, el 29% (29) presentó un nivel deficiente. Estos hallazgos permiten identificar que el nivel predominante es el eficiente, lo cual sugiere que una parte importante del personal muestra un desempeño laboral adecuado.

Tabla 6. Distribución de frecuencias de las dimensiones de desempeño laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Logro	Deficiente	3	3,0%
	Regular	37	37,0%
	Eficiente	60	60,0%
Competencia	Regular	17	17,0%
	Eficiente	83	83,0%
Rasgos	Deficiente	2	2,0%
	Regular	41	41,0%
	Eficiente	57	57,0%

Interpretación: En la tabla 6, correspondiente a las dimensiones del desempeño laboral, se observa que, en la dimensión logro, el 60% (60) del personal se ubicó en un nivel eficiente, mientras que el 37% (37) presentó un nivel regular y el 3% (3) alcanzó un nivel deficiente.

En cuanto a la dimensión Competencia, el 83% (83) presentó un nivel eficiente y el 17% (17) obtuvo un nivel regular.

Finalmente, en la dimensión Rasgos, se identificó que el 57% (57) del personal se posicionó en un nivel eficiente, el 41% (41) percibió un nivel regular y el 2% (2) mostró un nivel deficiente.

De esta manera, los resultados evidencian que el nivel eficiente predomina en las tres dimensiones del desempeño laboral, lo que sugiere que el personal cumple de manera adecuada con sus funciones laborales.

4.1.2. Prueba de Hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 7. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	,387	100	,000
Factores intrínsecos	,371	100	,000
Factores extrínsecos	,381	100	,000
Desempeño laboral	,265	100	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Interpretación: En la tabla 7 se muestran los resultados de la prueba de normalidad en donde para la variable factores motivacionales, sus dimensiones y la variable desempeño laboral, se observa una significancia de 0,000 menor a 0,05, por ende, se acepta que el

comportamiento de dichos elementos es no paramétrico lo que implica el empleo del estadístico Rho de Spearman para las respectivas pruebas de contrastación de hipótesis.

Prueba de hipótesis general

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

H_G : Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Tabla 8. Correlación de Spearman entre los factores motivacionales y el desempeño laboral

Variable / Variable	Desempeño laboral
Coeficiente de correlación	,783**
Rho de Spearman	
Factores motivacionales	,000
Sig. (bilateral)	
N	100

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

Interpretación: De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 8, para la contrastación de la hipótesis general se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,783$ y un nivel de significancia de $p=0,000$ entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral. Este resultado evidencia una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa ($p<0,05$), lo que indica que ambas variables se relacionan de manera directa; es decir, a mayores niveles de factores motivacionales, mayor será el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima.

Decisión: Con base en los resultados obtenidos, se rechazó la hipótesis nula de la investigación; por consiguiente, se concluye que existe una relación estadísticamente

significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, durante el año 2024.

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Tabla 9. Correlación de Spearman entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral

Dimension / Variable		Desempeño laboral
Factores intrínsecos	Coeficiente de correlación	,860**
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Interpretación: Como se observa en la tabla 9, los resultados correspondientes a la contrastación de la hipótesis específica 1 evidencian un coeficiente de correlación Rho de Spearman de $r=0,860$ y un nivel de significancia de $p=0,000$ entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y la variable desempeño laboral. Este valor refleja una correlación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa ($p<0,05$), lo que indica que existe una relación directa entre ambas variables; es decir, a mayores niveles de factores motivacionales intrínsecos, mayor será el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima.

Decisión: De acuerdo con los resultados obtenidos, se rechazó la hipótesis nula; por consiguiente, se determinó que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima durante el año 2024.

Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

H₂. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

Tabla 10. Correlación de Spearman entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral

Dimension / Variable		Desempeño laboral
Factores extrínsecos	Coefficiente de correlación	,612**
	Rho de Spearman	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100

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

Interpretación: como se observa en la tabla 10, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis específica 02: se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman ($r = 0,612$; Sig. = 0,000) entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos con la variable desempeño laboral, es un valor que indica una correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable. Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$; y es, igualmente, indicador de que ambas variables y dimensiones se relacionan de manera positiva; es decir, mientras mayor sea la puntuación en la dimensión factores motivacionales extrínsecos, mayor será el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima.

Decisión: según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis general de estudio; por lo tanto, decimo que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.

4.1.3. Discusión de resultados

Para llevar a cabo la investigación, se obtuvo como objetivo general al; determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima - 2024, donde se pudo notar que participaron 100 enfermeras que laboraban en el hospital, evidenciándose que cincuenta y nueve de ellas indicaron con mayor relevancia un nivel alto dentro de la variable factores motivacionales, dividido en factores intrínsecos y extrínsecos. Asimismo, en la variable desempeño laboral tuvo mayor relevancia en un nivel regular con cincuenta y dos encuestados, dividida en tres componentes esenciales como son; logro, competencia y rasgos. Además, estas dimensiones se dividen en ciertos indicadores que se utilizaron de manera exitosa y con sumo cuidado para que la investigación se logró óptimamente. Los hallazgos inferenciales demostraron al contrastar la hipótesis general, una correlación positiva muy fuerte consolidado con un coeficiente de Rho de Spearman $r = 0,783$; al mismo tiempo que mostró una sig. = 0,000; siendo estadísticamente significativa, dado que el nivel de $p < 0,05$

En relación con el primer objetivo específico, identificar la relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima-2024, de las 100 enfermeras se encontró que un total de 56 indicó un nivel medio en los factores motivacionales intrínsecos, lo que indica que se esfuerzan por alcanzar sus indicadores de evaluación. Por otra parte, inferencialmente se tiene una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y la variable, demostrado a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, cuyo puntaje fue de $r = 0,860$; agregando a ello que es estadísticamente significativo, teniendo una sig. = 0,000, con un p-valor $< 0,05$.

Por tal motivo, coincide con la investigación de Zeng et al. (16) en el año 2022 en Japón, tuvieron el propósito de “Estudiar el efecto de la motivación intrínseca y extrínseca en el compromiso laboral de enfermeras”, el estudio fue cuantitativo correlacional causal.

Concluyendo que, existe influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. De igual manera, estos resultados guardan relación con la investigación de Cabrera (12) durante el 2021, en Ecuador, tuvo el propósito de “determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal enfermero del área de emergencia”. Entre los principales resultados se encontró que el 59,4% de los enfermeros considera que el entorno laboral es inadecuado, el 81,2% consideró que el apoyo recibido no es bueno, el 84,4% manifestó que las capacitaciones recibidas en el año son insatisfactorias, de la muestra consideró que el nivel de desempeño laboral no está en consonancia con las políticas institucionales y que, el 43,8% no cumple con las metas de equipo oportunamente.

En cuanto a su primer indicador de la dimensión motivacionales intrínsecos autodesarrollos, existe una relación en el fortalecimiento de habilidades dentro de la motivación que se requieren para desenvolvern en diferentes escenarios de vida. En ese sentido, hay semejanza con la investigación de Priyantini y Ayatollan (15) en el año 2023, en Indonesia, tuvieron la finalidad de “analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño de enfermería en la sala de instalaciones de un hospital islámico”. Los resultados mostraron que el 65,7% de enfermeros tiene nivel alto de motivación y el 57,1% un desempeño excelente; también se encontró un $r=0,728$ y un $p\ 0,001$, concluyendo que, la correlación entre variables es alta y significativa.

Con respecto, al segundo indicador desarrollo individual, se encuentra dentro de la motivación intrínseco proporciona un conjunto de pasos sistemáticos para mejorar el desempeño y aprovechar las fortalezas relacionadas con el trabajo actual, en tal sentido, hay semejanza con lo que según la investigación de Guadalupe (18) en el 2023, en Pimentel, quien plasmó el propósito de “determinar la relación de los factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería”, donde sus resultados mostraron que el

45,1% tuvo nivel alto de desempeño laboral y el 31,4% regular, mientras que los factores motivacionales tuvieron nivel alto en el 52,9%. Se encontró que existe una significancia $p < 0,01$, concluyendo que la relación es significativa.

Seguidamente, referente a tercer indicador reconocimientos, de esta proviene la motivación intrínseca otorgada por el interés personal del individuo en uno mismo, respecto a una actividad, meta u objetivo, en lugar de ser motivado por factores externos. Al respecto, logra similitud con lo que según la investigación de Potosme (14) en el año 2020, en Nicaragua, plasmó el propósito de “analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería”. Se encontró que el 64% un nivel adecuado de motivación, en cuanto al desempeño laboral se encontró que el 86% tiene un nivel adecuado. concluyendo que existe correlación entre motivación y desempeño laboral.

Por último, en el indicador responsabilidad, siendo este uno de los indicadores que mas experimentan los empleados en la motivación intrínseca, están más inclinados a alcanzar su máximo potencial cuando se les otorga libertad y responsabilidad sobre sus tareas. Por tal sentido, encuentra similitud con las investigaciones realizadas por Bayser (13), 2022, en Argentina, tuvo como objetivo “describir la relación entre la motivación y los resultados laborales de los profesionales de enfermería”; la investigación fue cuantitativa, correlacional, descriptiva. Los resultados evidenciaron un $p < 0,05$, lo cual permitió concluir que existe relación significativa entre motivación y resultados laborales.

Respecto al segundo objetivo específico, identificar la relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima - 2024, de las cien enfermeras un total de cincuenta y ocho indicó un nivel alto en los factores motivacionales extrínsecos, lo que indica que mantienen una vinculación a condiciones laborales, supervisión, remuneración y relaciones

interpersonales. Los hallazgos inferenciales demostraron una correlación positiva considerable, estadísticamente significativo, apoyado en los coeficientes obtenidos con Rho de Spearman $r = 0,612$; Sig. = 0,000 entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos con la variable desempeño laboral.

Por tal motivo, la investigación de Jurupe (20) en el 2021, en Chiclayo, tuvo como propósito “analizar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño de los profesionales de la salud”, el estudio fue cuantitativo – correlacional. Los resultados descriptivos discrepan, debido a que se evidenció un nivel regular de factores motivacionales en el 42,9% de participantes y un desempeño laboral bajo en el 54,3%. No obstante, coinciden de acuerdo a los resultados inferenciales puesto que se encontró un $R^2 = 0.605$ entre las variables, concluyendo que existe relación moderada y significativa.

Con respecto, al primer indicador de motivación extrínseca supervisión, existe la posibilidad de ayudar a los equipos de trabajo a ser más eficaces, como el modelo para realización de actividades y la creación de estrategias especialmente orientado a la misión del servicio. En ese sentido, hay semejanza en la investigación de Bayser (13) en el 2022, en Argentina, tuvo como objetivo “describir la relación entre la motivación y los resultados laborales de los profesionales de enfermería”, la investigación fue cuantitativa, correlacional y descriptiva. Los resultados evidenciaron un $p=0,05$, lo cual permitió concluir que, existe relación significativa entre motivación y resultados laborales.

En el segundo indicador condiciones del entorno laboral, este se relaciona directamente con la motivación extrínseca por la cual cumple con la condición externa perteneciendo a la esencia o naturaleza propias de algo o de alguien. Este estudio tiene semejanza al de Vila (17) en el año 2023, en Cusco, cuyo objetivo de “establecer la relación entre los factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud”. Se halló que los factores

motivacionales tienen un nivel regular en el 75% de los participantes, mientras que, el desempeño laboral se halla en un buen nivel en el 67,6% de la muestra.

Con respecto al segundo indicador, seguridad en el trabajo se encontró que, afecta negativamente el comportamiento innovador proactivo y positivamente el comportamiento innovador reactivo, mediada por la cual, la motivación extrínseca brinda seguridad laboral, salario y condiciones de trabajo. Por ese sentido, encuentra afinidad con la investigación de Niola (19) en el 2022 en Piura, este tuvo el objetivo de “analizar los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia”, la indagación fue no experimental – transversal y correlacional. Los resultados evidenciaron, un T de Student con valor = 1.2692, lo cual permitió concluir que, la relación entre las dos variables es directa y significativa.

Con respecto, al cuarto indicador modelo de relaciones interpersonales, se encontró una amplia capacidad de comprender lo que, está queriendo decir con la respectiva armonización y empatía para comunicar efectivamente lo que necesitamos y así ayudarnos mutuamente. Con respecto a esto, se encuentra afinidad con la investigación de Mogollón (21) en el año 2021 en Callao, plasmó el objetivo de “establecer la relación entre factores motivadores y desempeño laboral, profesional de salud”. Se halló un nivel medio de factores motivadores en el 50% de la muestra, el desempeño laboral también tuvo un nivel medio de 54%.

Con respecto al quinto indicador remuneración, se encontró que, las recompensas tangibles que reciben los empleados por hacer un buen trabajo se emplean como método necesario para conocer a tu personal de forma individual y conocer cuál es su botón de motivación de forma personalizada. Con respecto a este indicador tiene relevancia a un estudio realizado por Guadalupe (18) durante el 2023 en Pimentel, quien, plasmó el propósito de “determinar la relación de los factores motivacionales asociados al desempeño laboral del

profesional de enfermería”. Los resultados mostraron que el 45,1% tuvo nivel alto de desempeño laboral y el 31,4% regular, mientras que los factores motivacionales tuvieron nivel alto en el 52,9%. Se encontró que existe un $p < 0,01$, concluyendo que la relación es significativa positiva.

Al respecto, al sexto indicador normatividad, la cual se formula para explicar el desarrollo y la dinámica de la motivación extrínseca, para asumir el grado en que los individuos experimentan autonomía mientras, se involucran en comportamientos extrínsecos motivados. En relación a eso, al no encontrar lo que concierne, según la investigación de Zeng et al. (16) durante el año 2022 en Japón, tuvieron el propósito de “estudiar el efecto de la motivación intrínseca y extrínseca en el compromiso laboral de enfermeras”. El estudio fue cuantitativo correlacional causal, la población fue de 2400 enfermeras y la muestra fuera reducida a 561, asimismo, los instrumentos fueron dos cuestionarios. En cuanto a los resultados, mostraron un $p 0,05$, considerando que es positivamente significativo. Concluyendo que, existe influencia de la motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera. Los factores motivacionales y el desempeño laboral se encuentran altamente relacionadas en el personal de enfermería. Con este resultado se cumple el objetivo general que fue determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Este estudio proporciona una comprensión más profunda acerca de valorar los factores de trabajo que se vienen ejerciendo, en tal forma de involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal para lograr las expectativas personales en el que puedan poner en práctica sus capacidades para desempeñarse de la mejor forma.

Segunda. Los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral se encuentran muy altamente relacionadas en el personal de enfermería. Con este resultado se cumple el objetivo específico 1 que fue, Identificar la relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. La motivación intrínseca proporciona la capacidad de favorecer el desarrollo de grupos informales al margen de las estructuras formales, lo cual permite la rápida resolución de problemas, permitiendo crecer y ser más empático con las labores bien realizadas por el servicio de emergencia de un hospital.

Tercera. Los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral se encuentran altamente relacionadas en el personal de enfermería. Con este resultado se cumple el objetivo específico 2 que fue, Identificar la relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Se enfatiza la necesidad de utilizar

una poderosa herramienta para orientar el comportamiento de los empleados y favorecer su participación en la organización porque cualquier trabajador se preocupa por satisfacer sus necesidades financieras para mantener un adecuado nivel de vida percibiendo oportunidades laborales para poder desarrollarse a nivel profesional facilitando el desarrollo de las habilidades profesionales dentro del personal de salud.

5.2. Recomendaciones

Primera. Se recomienda al Jefe de personal de enfermería del servicio de emergencia implementar estrategias orientadas a alentar la motivación y satisfacción laboral del equipo, con el fin de mejorar su desempeño y productividad. Asimismo, se propone incorporar medidas sociales y de integración, tales como otorgar incentivos al empleado más destacado del mes, brindar recompensas periódicas, ofrecer incentivos financieros y reconocer la dedicación del personal de atención médica.

Segunda. Se recomienda al Jefe de personal de enfermería del servicio de emergencia implementar enfoques estratégicos orientados a incrementar la motivación laboral, proporcionando actividades y contenidos que fortalezcan la autoestima, reconozcan los logros relacionados con el desempeño y permitan reflexionar sobre aciertos y dificultades. De esta manera, se busca promover una atención en salud de mayor calidad y mejorar el desempeño del personal de enfermería.

Tercera. Se recomienda al Jefe del personal de enfermería del servicio de emergencia mejorar las condiciones de trabajo y fomentar el diálogo entre el personal de la línea de carrera y el área de emergencia, a fin de fortalecer los factores extrínsecos. Asimismo, se sugiere optimizar la supervisión y reforzar el compromiso institucional con el mejoramiento del desempeño de todo el personal de enfermería.

REFERENCIAS

1. Prytz E, Norrblom P, Pilemaln S, Granberg T, Jonson C. What motivates and demotivates emergency response volunteers? A urvey-based factor analysis study. Scandinavian J Traum, Resc, Emergency Med. [Internet]. 2023. (Consultado el 31 de julio de 2024). Disponible en: <https://sjtrem.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13049-023-01101-0>
2. Mohammed S, Al Jaffane A, Al Qahtani M. Motivating factors influencing the career advancement of nurses into nursing management positions. Int J Afr Nurs Sci. [Internet]. 2024; 20, 100751. (Consultado el 8 de agosto de 2024). Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100751>
3. Goktas S, Gezginici E, Kartal H. The Effects of Motivational Messages Sent to Emergency Nurses During the COVID-19 Pandemic on Job Satisfaction, Compassion Fatigue, and Communication Skills: A Randomized Controlled Trial. J Emerg Nurs. [Internet]. 2022; 48(5): 547-558. (Consultado el 5 de agosto de 2024). Disponible en: <https://doi.org/10.1016%2Fj.jen.2022.06.001>
4. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Internacional Journal of Interdisciplinary Studies. [Internet]. 2022; 3(3), 1-14. Disponible en: <https://doi.org/10.51798/sjijis.v3i3.390>
5. Novita N, Sri T, Gayatri D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors análisis. Enferm Clin. [Internet]. 2019; 29(S2): 515-520. (Consultado el 8 de agosto de 2024). Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-motivation-as-factor-affecting-nurse-S1130862119301974>
6. Daba L, Beza L, Kefyalew M, Teshager T, Wondimneh F, Bidiru A et al. Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected

- public hospitals in Ethiopia: a facility-based cross-sectional study. BMC Nursing. [Internet]. 2020; 23:312. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-024-01979-w>
7. Vega M, Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga. Rev. Inv. [Internet]. 2020; 7(2), 39-52. Disponible en: <https://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
 8. Bartoncello H. Influencia de la capacitación en el desempeño profesional en profesionales de enfermería de una institución privada de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal Cien Tecnol. [Internet]. 2022; 2(21), 1-11. Disponible en: 10.56294/saludcyc202221
 9. Cassiani S, Hoyos MC, Barreto M, Sives K, da Silva FA. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. Revista Panamericana de Salud Pública [Internet]. 2018 [Consultado el 9 de abril de 2024]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34993>
 10. Ramírez E, García G, Silva C, Delgado L. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. Reciam. [Internet]. 2022; 32, 2-14. Disponible en: 10.26820/reciamuc/6
 11. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de LA Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med. [Internet]. 2020; 20(1): 123-132. Disponible en: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
 12. Cabrera J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS. [Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gerencia en Servicio de la Salud]. Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2021. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16723/1/T-UCSG-POS-MGSS-311.pdf>

13. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Sal Cien y Tecnol.* [Internet]. 2022; (2). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9071723>
14. Potosme B. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital Bolonia – Sermesa, Managua Agosto-Setiembre 2019. [Tesis para optar el título de Máster en Enfermería con mención en Docencia]. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, 2020. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/14156/1/14156.pdf>
15. Priyantini D, Ayatollah D. Relationship of work motivation with nurse performance in Installation Room of Islamic Hospital. *J Palem Nurs Studies.* [Internet]. 2023; 2(1). Disponible en: <https://jpns-journal.com/index.php/jpns/article/view/78>
16. Zeng D, Takada N, Hara Y, Sugiyama S, Ito Y, Nihei Y et al. Impacto f Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross – Sectional Study of Nurses Working in Long Term Care Facilities. *Int. J. Environ. Res.* [Internet]. 2022; 19(3): 1284. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19031284>
17. Vila C. Factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en hospitales nivel III, Cusco, 2022. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo, 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108034>
18. Alvarez G. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belen de Lambayeque. [Tesis para obtener el título profesional de Enfermería]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán, 2023. Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11685/Guadalupe%20Alvarez%20Betty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

19. Niola A. Factores motivacionales y el desempeño laboral de la enfermera del servicio de emergencia del hospital Dr. Abel Gilbert Pontón, 2021. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Piura: Universidad César Vallejo, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79842/Niola_TAC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
20. Jurupe R. Factores motivacionales y el desempeño de los profesionales de la salud del Centro de Salud Incahuasi. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70639/Jurupe_SRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Mogollón M. Factores motivadores asociados al desempeño laboral en profesionales de salud salud – DIRESA Callao 2021. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao, 2021. Disponible en: https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6304/TESIS_MAESTRIA_MOGOLL%c3%93N_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Choudry M, Ganti L. Exploration of the Motivational Factors that Influence the Maintenance of Health. Health Psychol Res. [Internet]. 2024; 12, 115356. Disponible en: <https://doi.org/10.52965%2F001c.115356>
23. Sperling D. Ethical dilemmas, perceived risk, and motivatioin among nurses during the COVID-19 pandemic. Nurs Ethics. [Internet]. 2020; 28(1), 9-22. Disponible en: <https://doi.org/10.1177%2F0969733020956376>

24. Chaudhary P, Payal N, Pooja R, Verma P, Yadav P, Poonam P et al. Perceived risk of infection, ethical challenges and motivational factors among frontline nurses in Covid-19 pandemic: prerequisites and lessons for future pandemic. BMC Nurs. [Internet]. 2024; 23(1), 5. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01653-7>
25. Zeng D, Takada N, Hará 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. [Internet]. 2022; 19(3), 1284. Disponible en: <https://doi.org/10.3390%2Fijerph19031284>
26. Staempfli S, Lamarche K. Top ten: A model of dominating factors influencing job satisfaction of emergency nurses. Int Emerg Nurs. [Internet]. 2020; 49, 100814. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.100814>
27. Rai R, Verghese J, Kanhare R. Herzberg's Two Factor Theory: A Study on Nurses's Motivation. J Allied Health Scienc. [Internet]. 2021; 1(1), 13-17. Disponible en: https://doi.org/10.26463/rjahs.1_1_5
28. Yeon J, Hyang M. [Internet]. Structural Model of Retention Intention of Nurses in Small- and Medium-Sized Hospitals: Based on Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. Healthcare. [Internet]. 2022; 10(3), 502. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/healthcare10030502>
29. Alrawahi S, Fransson 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. [Internet]. 2020; 6(9): e04829. Disponible en: <https://doi.org/10.1016%2Fj.heliyon.2020.e04829>
30. Hsuan C, Pei H. Applying the Pender's Health Promotion Model to Identify the Factors Related to Older Adults' Participation in Community-Based Health Promotion Activities.

- Int J Environ Res Public Health. [Internet]. 2021; 18(19): 9985. Disponible en: <https://doi.org/10.3390%2Fijerph18199985>
31. NursingBird. Nola J. Pender: Modelo de promoción de la salud. [Internet]. 2024. Disponible en: <https://nursingbird.com/nola-j-pender-health-promotion-model/>
 32. Masfi A, Rumambo M. Effort achieve quality job through increasing nurse performance motivation. Med Rxiv. [Internet]. 2022. Disponible en: <https://doi.org/10.1101/2022.09.03.22279569>
 33. Zeng D, Takada N, Hará 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. [Internet]. 2022; 19(3): 1284. Disponible en: <https://doi.org/10.3390%2Fijerph19031284>
 34. Gallione C, Barisone M, Molon A, Pavani M, Torgano C, Bassi E et al. Extrinsic and intrinsic factors acting as barriers or facilitators in nurses' implementation of clinical practice guidelines: a mixed-method systematic review. Acta Biomed. [Internet]. 2022; 93(3): e2022252. Disponible en: <https://doi.org/10.23750%2Fabm.v93i3.12942>
 35. Magnavita N, Meraglia I. Poor Work Ability is Associated with Workplace Violence in Nurses: A two-Wave Panel Data Analysis. [Internet]. 2024; 21(9), 1118. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph21091118>
 36. Daba L, Beza L, Kefyalew M, Teshager T, Wondinmeh F, Bidiru A et al. Job performance and associated factors among nurses working in adult emergency departments at selected public hospitals in Ethiopia: a facility-based cross-sectional study. BMC Nursing. [Internet]. 2024; 23 (312). Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-01979-w#citeas>
 37. Salameh B, Suleiman D, Abdallah J, Ayed A, Hammad B. Evaluation of Clinical Competence and Job Satisfaction and Their Related Factors Among Emergency Nurses

- in Palestinian Hospitals. *SAGE Open Nurs.* [Internet]. 2023; 9, 23779608231208581. Disponible en: <https://doi.org/10.1177%2F23779608231208581>
38. Eun J, Ryeong M. Effects of Emergency Nurses' Experiences of Violence, Resilience, and Nursing Work Environment on Turnover Intention: A Cross-Sectional Survey. *J Emerg Nurs.* [Internet]. 2023; 49(3): 461-469. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jen.2022.10.001>
 39. Trisyani Y, Emaliyawati E, Prawesti A, Mirwanti R. Emergency Nurses' Competency in the Emergency Department Context: A Qualitative Study. *Open Acces Emerg Med.* [Internet]. 2023; 15, 165-175. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/OAEM.S405923#d1e199>
 40. Elizalde H, Ochoa B, González E, Romero J, Quintero A, Ordóñez B et al. Realidad del estudio de las teorías de enfermería. Perspectiva actual para pregrado. CIDE, 2021. 212 p.
 41. Guadalupe B. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque – 2021. [Tesis de titulación en Enfermería]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11685>
 42. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. 2018.
 43. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. Lima: Ediciones de la U, 2018.
 44. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Rivera O, Acuña L, Arellano C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador; 2020.

45. Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill; 2014.
46. Flores J. Construyendo la tesis universitaria. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2011.
47. Bernal C. Metodología de la Investigación. Colombia: Pearson Educación; 2016.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
Problema General ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024? Problemas Específicos 1. ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024? 2. ¿Cuál es la relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024?	Objetivo General: Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Objetivos Específicos 1. Analizar la relación entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. 2. Analizar la relación entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.	Hipótesis General: Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Ho. Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Hipótesis Específico: Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Ho No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024.	Variable 1: Factores motivacionales. Dimensiones: Factores intrínsecos Factores extrínsecos Variable2: Desempeño Laboral Dimensiones: Logro Competencia Rasgos	Tipo de investigación: Básica Método y diseño de investigación: Método Hipotético deductivo Diseño de la investigación No experimental Transversal Alcance Descriptivo Correlacional Población y Muestra: 100 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia de un hospital de Lima.

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario sobre factores motivacionales

Completar los espacios vacíos y marque con una (x) la respuesta que Ud. cree que se adecúe a sus necesidades.

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) 6 a 10 años
 - d) Más de 10 años
4. Condición laboral
 - a) Nombrados
 - b) Cas
 - c) Tercero

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

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

Cuestionario sobre desempeño laboral

Estimado (a) Licenciado (a), este cuestionario busca recoger información sobre el desempeño laboral dentro del servicio de emergencia. Se les solicita que marquen la opción que consideren más acorde a la realidad que se vive en este entorno. Se garantizará total confidencialidad.

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

19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Anexo 3: Validez del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg/Doctor:

Jorge Rayden Vargas Lobato

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de posgrado requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión en salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Jorge Rayden Vargas Lobato
Nombre y Firma
HOSPITAL CAPEIRANO REACTIVA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
Dra. Jhony H. Vargas Lobato
COT 15175
LIMA - PERU

08291125

D.N.I:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: FACTORES MOTIVACIONALES

Factores que impulsan a los enfermeros del servicio de emergencia de un hospital de Lima, considerando las dimensiones factores intrínsecos y factores extrínsecos, las cuales será medidas a través de un cuestionario de 24 ítems.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1, Factores intrínsecos: la realización de una determinada actividad por su satisfacción inherente, está compuesta por 3 indicadores: Autodesarrollo, Desarrollo individual, Reconocimientos y Responsabilidad, medidas a través de 10 ítems.

Dimensión 2, Factores extrínsecos: constructo que corresponde a una actividad que se efectúa para alcanzar resultados separables, además, está compuesta por 6 indicadores: Supervisión, Condiciones del entorno laboral, Seguridad en el trabajo, Relaciones interpersonales, Remuneración y Normatividad medida a través de 14 ítems.

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Eficacia de los enfermeros que laboran en el servicio de emergencia para cumplir sus tareas, considerando las dimensiones logro, competencia y rasgos, las cuales se medirán con un cuestionario de 20 ítems.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1, Logro: Esta dimensión esta referida a las acciones que llevan a cabo los enfermeros, considerando 3 componentes: la eficacia, efectividad y eficiencia en el ejercicio de su labor medida a través de 7 ítems.

Dimensión 2, Competencia: Se consideran las habilidades compuestas por 3 indicadores destrezas de los enfermeros, el compromiso de los enfermeros con la misión que asumen, así como el cumplimiento de metas personales e institucionales medido a través de 7 ítems.

Dimensión 3, Rasgos: En esta dimensión se consideran características personales de los enfermeros y está compuesta por 2 indicadores: Autocontrol y Sociabilidad y además esta medido por 6 ítems.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 1: Factores motivacionales

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Factores intrínsecos	Autodesarrollo Desarrollo individual Reconocimientos Responsabilidad	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Bajo = 24 a 70 Medio = 71 – 85 Alto = 86 - 120
Factores extrínsecos	Supervisión Condiciones del entorno laboral Seguridad en el trabajo Relaciones interpersonales Remuneración Normatividad		

Fuente: Elaboración propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Logro	Efectividad Eficacia Eficiencia	Ordinal 1) Nunca 2) Casi nunca 3) A veces 4) Casi siempre 5) Siempre	Deficiente = 20 – 71 Regular = 72 – 80 Eficiente = 81 - 100
Competencia	Destrezas Compromiso Metas		
Rasgos	Autocontrol Sociabilidad		

Fuente: Elaboración propia

Título: Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 1: FACTORES MOTIVACIONALES							
	DIMENSIÓN 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	X		X		X		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	X		X		X		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	X		X		X		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	X		X		X		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	X		X		X		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	X		X		X		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	X		X		X		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	X		X		X		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	X		X		X		
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	X		X		X		

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

	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	X		X		X		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio	X		X		X		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.	X		X		X		

4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	X		X		X		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	X		X		X		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	X		X		X		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	X		X		X		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	X		X		X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	X		X		X		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	X		X		X		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	X		X		X		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio	X		X		X		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	X		X		X		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	X		X		X		

20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	X		x		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Joseta Haydee Vargas Lobaton

DNI: 08291125

Especialidad del validador: Enfermera

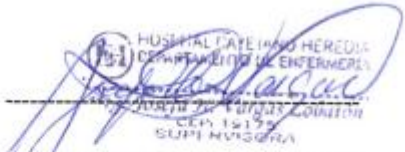
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de octubre de 2024


 HOSPITAL LATE MARCO HEREDIA
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA
 J. J. VARGAS LOBATO
 C.E.N. 15175
 SUPLENTE
Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg/Doctor:
Ventura Quiroga Mery Fiorella
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de posgrado requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión en salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

MULTIMEDICAL SUPPLIES SAC
Q.F. Mery Fiorella Ventura Quiroga
Director Técnico
COFR N° 17257 - RNE N° 436

Nombre y Firma

D.N.I:

Título: Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 1: FACTORES MOTIVACIONALES							
	DIMENSIÓN 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	X		X		X		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	X		X		X		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	X		X		X		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	X		X		X		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	X		X		X		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	X		X		X		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	X		X		X		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	X		X		X		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	X		X		X		
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	X		X		X		

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

	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	X		X		X		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio	X		X		X		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.	X		X		X		

4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	X		X		X		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	X		X		X		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	X		X		X		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	X		X		X		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	X		X		X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	X		X		X		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	X		X		X		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	X		X		X		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio	X		X		X		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	X		X		X		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	X		X		X		

20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	X		x		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):__cambiar algunos ítems para mejorar la claridad._____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ventura Quiroga Mery Fiorella

DNI

Especialidad del validador: PSICOLOGIA EDUCATIVA

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de octubre de 2024

MULTIMEDICAL SUPPLIES SAC


 Q.F. Mery Fiorella Ventura Quiroga
 Director Técnico
 CQFP N° 17259 - RNE N° 435

 Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg/Doctor:
Teófilo Lucas Cárdenas.
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de posgrado requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión en salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Nombre y Firma

21457965

D.N.I:

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg/Doctor:

Advíncula Arteaga Gerardo Javier

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO
DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de posgrado requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro en Gestión en Salud.

El título nombre de mi proyecto de investigación es: "Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión en salud.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Nombre y Firma

21457965

D.N.I:

Título: Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	Variable 1: FACTORES MOTIVACIONALES							
	DIMENSIÓN 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	X		X		X		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	X		X		X		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	X		X		X		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	X		X		X		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	X		X		X		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	X		X		X		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	X		X		X		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	X		X		X		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	X		X		X		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	X		X		X		
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	X		X		X		

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

	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	X		X		X		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio	X		X		X		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.	X		X		X		

4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	X		X		X		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	X		X		X		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	X		X		X		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	X		X		X		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	X		X		X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	X		X		X		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	X		X		X		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	X		X		X		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio	X		X		X		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	X		X		X		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	X		X		X		

20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	X		x		X		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):__cambiar algunos ítems para mejorar la claridad._____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Advíncula Arteaga Gerardo Javier

DNI: 21457965

Especialidad del validador: Cirujano dentista

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de octubre de 2024

Advíncula Arteaga Gerardo Javier



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de validez y confiabilidad de los instrumentos

Validación del instrumento factores motivacionales

ANOVA

		Suma de		Media		
		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig
Inter sujetos		355,733	9	39,526		
Intra sujetos	Entre elementos	15,400	23	,670	1,817	,016
	Residuo	76,267	207	,368		
	Total	91,667	230	,399		
Total		447,400	239	1,872		

Fuente: resultados de la aplicación piloto

El instrumento es válido (coeficiente de correlación de Pearson ($r > 0.30$), verificado por el análisis de varianza (ANOVA) con la prueba estadística F significativa ($p < 0.05$)) y es confiable (coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach ($\alpha > 0.80$))



Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

COESPE N° 262

Validación del instrumento desempeño laboral

ANOVA

		Suma de	gl	Media	F	Sig
		cuadrados		cuadrática		
Inter sujetos		254,200	9	28,244		
Intra sujetos	Entre elementos	18,300	19	,963	2,139	,006
	Residuo	77,000	171	,450		
	Total	95,300	190	,502		
Total		349,500	199	1,756		

Fuente: resultados de la aplicación piloto

El instrumento es válido (coeficiente de correlación de Pearson ($r > 0.30$), verificado por el análisis de varianza (ANOVA) con la prueba estadística “F” altamente significativa ($p < 0.01$)) y es confiable (coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach ($\alpha > 0.80$))



Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

COESPE N° 262

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del cuestionario para medir los factores motivacionales

Estadísticas de fiabilidad

	<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
	,991	24

	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
FM1	,986	,990
FM2	,989	,990
FM3	,954	,990
FM4	,685	,991
FM5	,847	,991
FM6	,939	,990
FM7	,953	,990
FM8	,813	,991
FM9	,924	,990
FM10	,938	,990
FM11	,929	,990
FM12	,814	,991
FM13	,855	,991
FM14	,966	,990
FM15	,924	,990
FM16	,958	,990
FM17	,938	,990
FM18	,857	,991
FM19	,939	,990
FM20	,953	,990
FM21	,953	,990
FM22	,984	,990
FM23	,921	,990
FM24	,775	,991

Confiabilidad del cuestionario para medir el desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	20

	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DL1	,731	,985
DL2	,876	,983
DL3	,883	,983
DL4	,962	,983
DL5	,962	,983
DL6	,898	,983
DL7	,898	,983
DL8	,953	,983
DL9	,883	,983
DL10	,981	,982
DL11	,981	,982
DL12	,940	,983
DL13	,764	,984
DL14	,917	,983
DL15	,988	,982
DL16	,959	,982
DL17	,981	,982
DL18	,886	,983
DL19	,953	,983
DL20	,505	,989

Anexo 5. Consentimiento informado.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Sánchez Capcha, Doris Yoseline

Título: Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en el estudio Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Sánchez Capcha, Doris Yoseline. El propósito de este estudio es determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024. Su ejecución ayudara a fortalecer la participación e integración de los diferentes grupos de profesionales mejorando el trabajo en equipo.

Procedimientos

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

Dos encuestas que pueden demorar 20 minutos, ambas para marcar, para evaluar los factores motivacionales y el desempeño laboral sin respuestas positivas o negativas solo de opinión. Al término del estudio se entregará a usted en forma individual los resultados obtenidos.

Riesgos

Su participación en este estudio es libre y voluntaria, se aceptarán todas las respuestas que Usted coloque en las encuestas, considerando que no existe respuestas correctas o incorrectas, solo son de opinión; no existe riesgos laborales, ni de uso de la información para otros fines que no sean los académicos.

Beneficios

Usted se beneficiará al término del estudio con las mejoras que se implementen en el área laboral, al mejorar las relaciones entre los diferentes profesionales de la salud repercutiendo en la atención de los pacientes a su cargo.

Costo e incentivo

Usted no deberá pagar por nada en su participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni ningún pago en objetos a cambio de su participación.

Confidencialidad

Las encuestas son anónimas, cuentas solo con datos demográficos. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la ejecución de las encuestas, podrá retirarse en cualquier momento, o no participar en el estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia no dude en preguntar al personal de estudio, Sanchez Capcha, Doris Yoseline en su correo: dyoselinesc@gmail.com

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.

Participante:

Investigador:

Nombre:

Nombre:

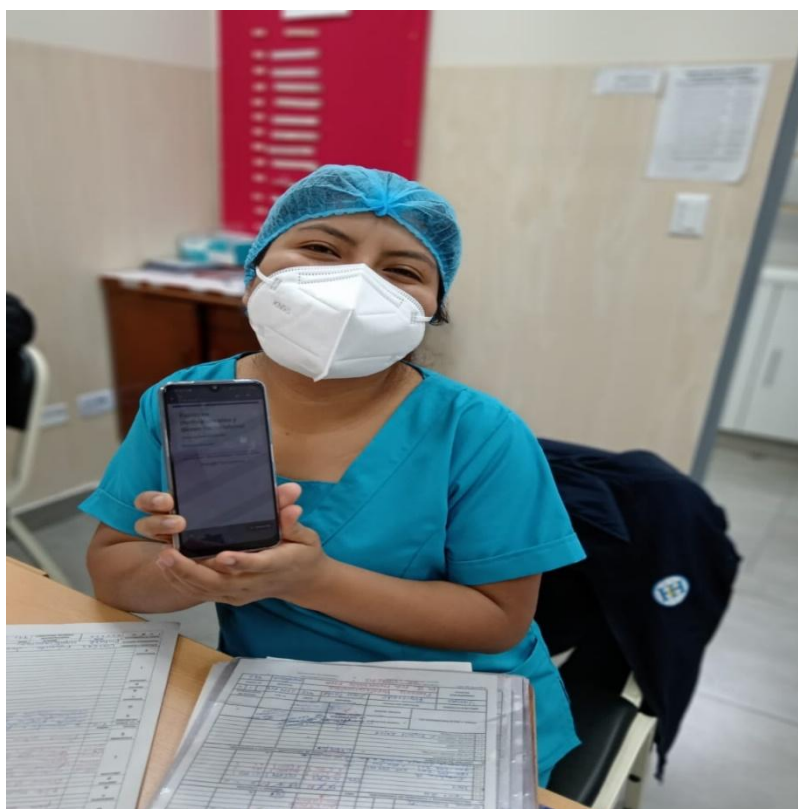
DNI:

DNI:

Firma:

Firma:

Anexo 6: Imágenes de recolección de datos



Anexo 7: Base de datos de la variable factores motivacionales

N°	Base datos: factores motivacionales																							
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24
1	5	5	4	1	2	2	5	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
2	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5
3	5	4	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3
4	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5
5	4	2	4	1	2	1	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	1	3	5	3	5	5	5	3
6	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	3	5	5
7	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
8	4	2	4	2	2	2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3
9	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5
10	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
11	4	3	4	1	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3
12	4	4	3	2	4	3	3	5	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1
13	2	2	3	1	2	1	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5
14	4	3	4	1	3	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	1	3	5	3	1	5	3
15	5	3	4	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3
16	5	5	5	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	2	5	1	3	5	5	4
17	4	2	3	2	2	2	3	4	3	5	4	3	2	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3
18	4	5	5	2	5	2	4	3	5	3	5	3	5	5	5	3	1	2	3	3	5	3	4	4
19	4	5	5	3	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4
20	4	2	4	2	2	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	1	1	3	4	5	5	3	5
21	4	3	4	2	3	3	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
23	4	3	3	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	2	4
24	5	5	4	2	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3
25	4	2	3	3	2	1	2	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	4
26	4	2	3	3	2	3	4	2	3	5	5	4	3	5	5	4	3	1	2	4	3	4	1	5
27	4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	5	4	4	1	4	3	4	1	4	3	5	5
28	5	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	2	4	3	5	2	4	3
29	4	2	3	2	2	1	3	5	3	5	4	3	1	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	1
30	4	4	4	2	4	2	4	3	4	5	4	4	3	5	5	2	2	1	3	2	2	5	2	3
31	3	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	3
32	4	4	4	2	4	1	5	3	4	4	5	5	1	4	4	4	3	2	5	4	3	4	4	4
33	4	2	3	1	2	3	5	5	3	5	4	4	1	4	4	2	3	1	5	2	3	3	3	3
34	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
35	4	3	5	3	3	3	1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4
36	3	2	4	1	2	1	5	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	3	1	4	5	3	3	5
37	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5
38	5	4	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3
39	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5
40	4	2	4	1	2	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	1	1	5	3	1	5	5	3
41	4	4	3	3	4	2	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	2	5	5	1	3	5	5
42	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5
43	4	2	4	2	2	1	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3
44	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5
45	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5

46	4	3	4	1	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3
47	4	4	3	2	4	1	3	5	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1
48	2	2	3	1	2	2	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	5
49	4	3	4	1	3	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	2	3	5	3	1	5	3
50	5	3	4	2	3	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3
51	5	5	5	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	1	5	1	3	5	5	4
52	4	2	3	2	2	3	3	4	3	5	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3
53	4	5	5	2	5	3	4	3	5	3	5	3	5	5	5	3	1	3	3	3	1	3	4	4
54	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	4	4
55	4	2	4	2	2	1	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	1	3	3	4	1	5	3	5
56	4	3	4	2	3	3	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5
58	4	3	3	3	3	2	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2	4
59	5	5	4	2	5	1	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	2	5	5	3	4	4	3
60	4	2	3	3	2	2	2	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	1	3	3	3	3	5	4
61	4	2	3	3	2	3	4	2	3	5	5	4	3	5	5	4	3	2	2	4	3	4	1	5
62	4	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	1	4	3	4	1	4	3	5	5
63	5	3	4	2	3	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	4	3	5	2	4	3
64	4	2	3	2	2	3	3	5	3	5	4	3	1	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	1
65	4	4	4	2	4	2	4	3	4	5	4	4	3	5	5	2	2	3	3	2	2	5	2	3
66	3	5	5	3	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	3
67	4	4	4	2	4	2	5	3	4	4	5	5	1	4	4	4	3	1	5	4	3	4	4	4
68	4	2	3	1	2	2	5	5	3	5	4	4	1	4	4	2	3	2	5	2	3	3	3	3
69	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5
70	4	3	5	3	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	1	5	4	3	3	5	4
71	4	2	4	1	2	1	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	1	3	5	3	1	5	5	3
72	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5
73	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
74	4	2	4	2	2	2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3
75	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5
76	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
77	4	3	4	1	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3
78	4	4	3	2	4	3	3	5	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1
79	2	2	3	1	2	1	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5
80	4	3	4	1	3	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	1	3	5	3	1	5	3
81	5	3	4	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3
82	5	5	5	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	2	5	1	3	5	5	4
83	4	2	3	2	2	2	3	4	3	5	4	3	2	4	4	4	3	1	3	4	3	4	4	3
84	4	5	5	2	5	1	1	3	5	3	5	3	5	5	5	3	1	2	3	3	1	3	4	4
85	3	2	4	1	2	2	5	2	4	3	5	5	4	5	5	4	5	1	1	4	5	3	3	5
86	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5
87	5	4	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	3	3
88	5	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5
89	4	2	4	1	2	1	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	1	3	5	3	1	5	5	3
90	4	4	3	3	4	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5
91	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
92	4	2	4	2	2	2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3
93	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5
94	4	5	5	4	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
95	4	3	4	1	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3
96	4	4	3	2	4	3	3	5	3	5	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	1
97	2	2	3	1	2	1	3	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	5
98	4	3	4	1	3	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	1	3	5	3	1	5	3
99	5	3	4	2	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3
100	5	5	5	2	5	1	3	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	2	5	1	3	5	5	5

Base de datos de desempeño laboral

N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	Base datos: Desempeño laboral						it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20
1	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	1	1
2	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5
3	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5
4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5
6	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
7	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5
8	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
9	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5
10	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
11	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3
12	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3
13	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3
14	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3
15	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5
16	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5
17	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3
18	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	2	3
19	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4
20	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	1	3
21	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	
22	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4
23	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5
24	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
25	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3
26	2	2	3	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	1	2
27	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	1	4	3
28	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	2	4
29	1	5	3	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	4	2	3
30	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	1	3
31	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4
32	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	3	2	5
33	5	5	3	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5	2	3	1	5
34	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
35	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	5
36	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	3	1
37	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5
38	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5
39	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
40	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	1	5
41	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5
42	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5
43	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
44	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5
45	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
46	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	3	3
47	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3
48	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	1	3
49	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	2	3
50	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5

51	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	1	5
52	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	2	3
53	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	3	3
54	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4
55	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	3	3
56	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5
57	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4
58	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5
59	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5
60	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	1	3
61	2	2	3	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	2	2
62	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	3	4
63	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4
64	1	5	3	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	4	1	3
65	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	3	3
66	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4
67	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	3	1	5
68	5	5	3	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5	2	3	2	5
69	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
70	5	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	1	5
71	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5
72	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
73	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5
74	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
75	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5
76	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
77	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3
78	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3
79	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3
80	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3
81	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5
82	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5	
83	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3
84	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	2	3
85	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	1	1
86	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5
87	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5
88	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
89	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5
90	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5
91	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5
92	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
93	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5
94	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
95	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3
96	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3
97	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3
98	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3
99	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5
100	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5

Anexo 8: Confiabilidad del Instrumento en SPSS v.25

Factores motivacionales y desempeño laboral

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 1

Valores de correlación de Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Fuente: Ruiz (2002)

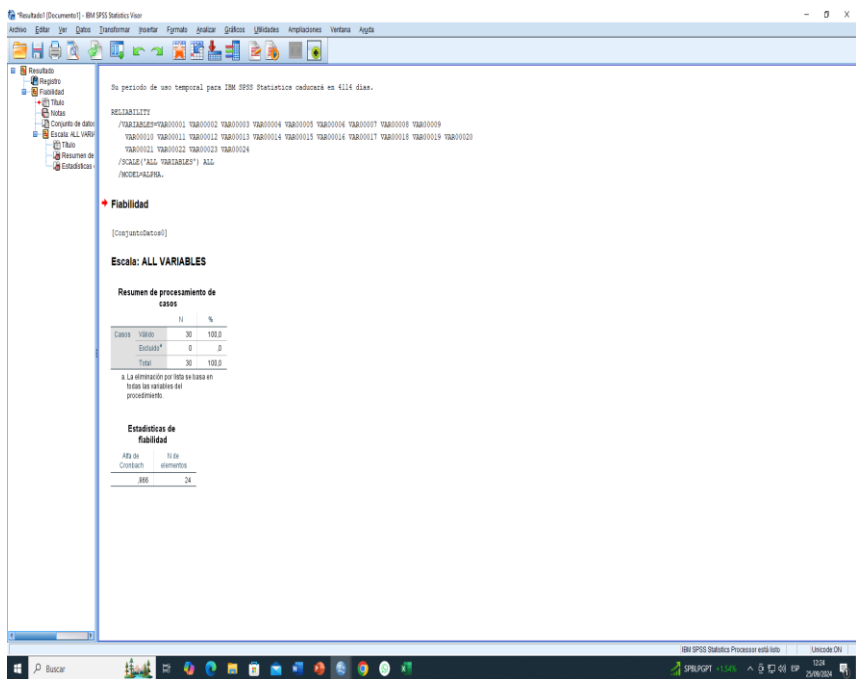
Tabla 2

Resultados de medición de confiabilidad de : Factores motivacionales y Desempeño laboral

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Factores motivacionales	0, 866	24
Desempeño laboral	0, 850	20

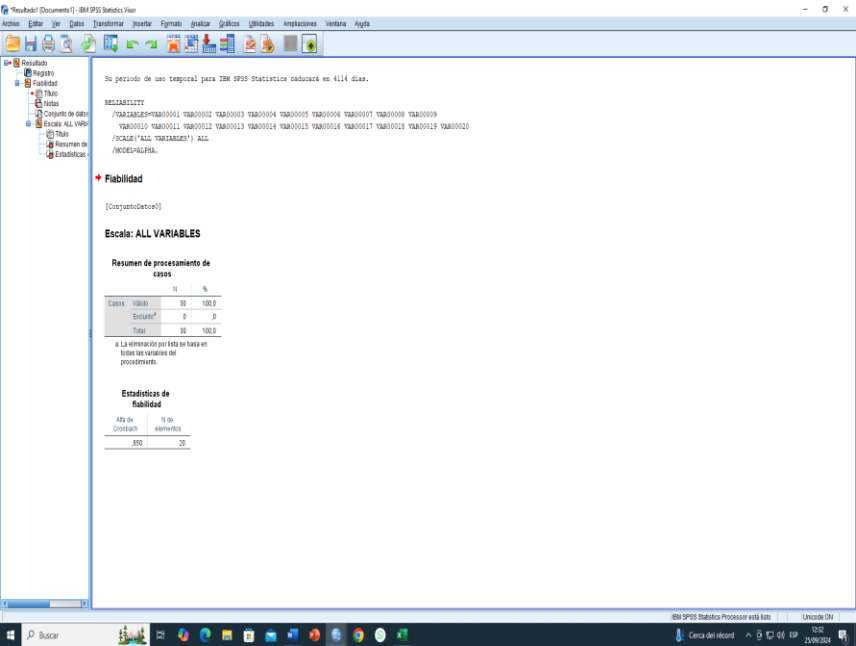
Como se observa en la tabla 2, el Alfa de Cronbach fue 0, 866 Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento que mide **Factores motivacionales** tiene una muy fuerte confiabilidad, el Alfa de Cronbach fue 0, 866. Asimismo, para la variable **Desempeño laboral** se obtuvo una muy fuerte confiabilidad, con el Alfa de Cronbach de 0, 850. Por lo tanto, podemos afirmar que el instrumento tiene una alta confiabilidad

Captura pantalla: Factores motivacionales



Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	24

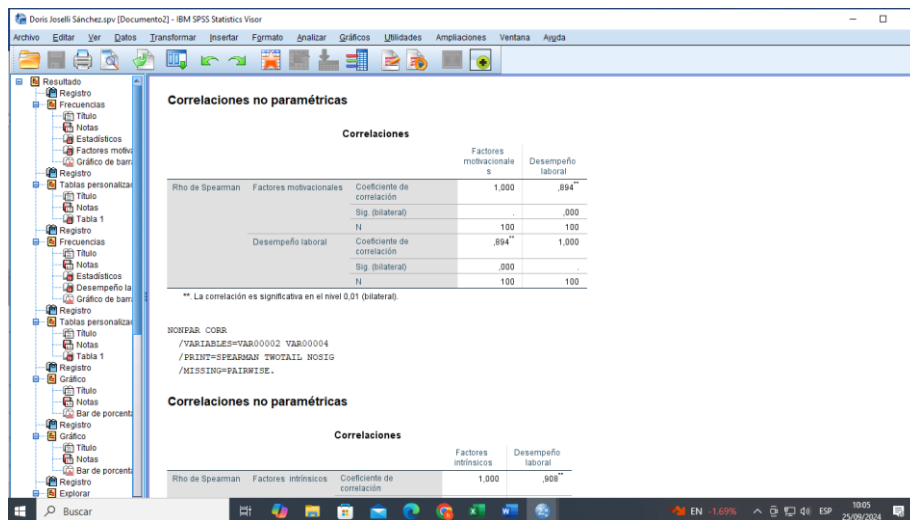
Captura pantalla: Desempeño laboral



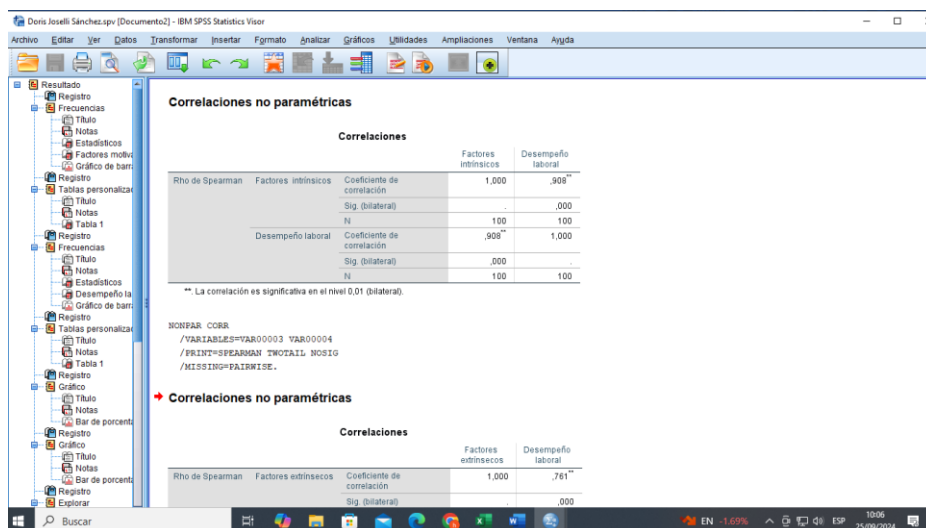
Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	20

Anexo 9: Capture de pantalla del SPSS 25.

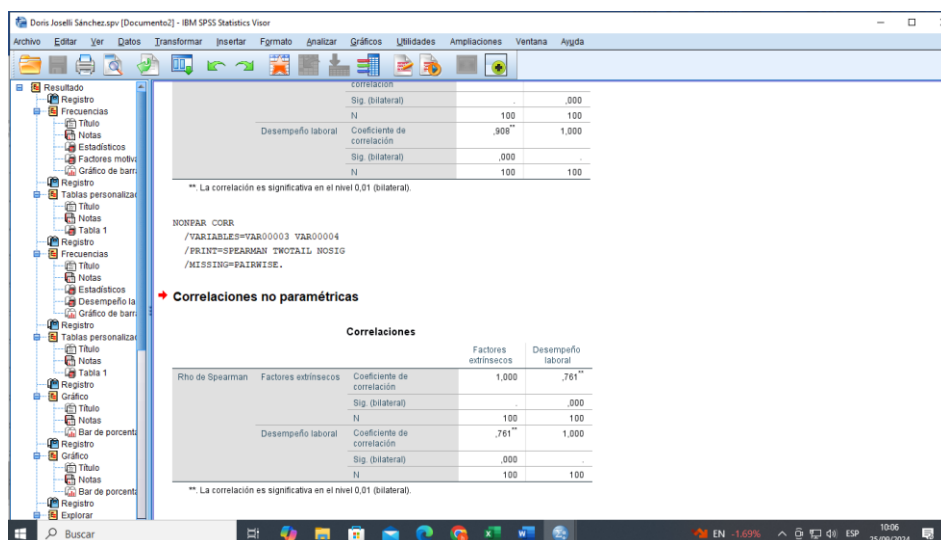
Hipótesis general



Hipótesis específica 1



Hipótesis específica 2



Anexo 10: Constancia de permiso de la institución.



PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital
Cayetano Heredia

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE LA INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA DE PERMISO

Yo, **Vargas Lobaton Josefa Haydee**, en mi calidad de Supervisora del Departamento de Enfermería,

HAGO CONSTAR que he otorgado el permiso correspondiente a la investigadora **SANCHEZ CAPCHA DORIS YOSELINE**, estudiante de la Maestría en Gestión en Salud, para aplicar el instrumento de recolección de datos al personal de enfermería del Servicio de Emergencia, en el período comprendido del **11 al 30 de noviembre de 2024**, en el marco de la investigación titulada:

"Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024".

Se deja expresa constancia que dicha actividad tiene fines estrictamente académicos y de investigación, garantizando en todo momento la confidencialidad de la información obtenida, sin interferir en las funciones asistenciales ni en el normal desarrollo de las labores del servicio.

En fe de lo cual, se expide la presente constancia en la ciudad de Lima, a los 25 días del mes de Agosto del año 2025.

Firma y sello:


Supervisora de Departamento de Enfermería
Hospital Nacional Cayetano Heredia.

Anexo 11: aprobación de comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

INFORME 057-10-56/25 CIEIC

A: Sánchez Capcha, Doris Yoseline
Investigador(a)/Tesisista
Exp. N°: 2351-2025

DE: Dra. Angélica Karina Minaya Galarreta
Presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica (CIEIC)

ASUNTO: **Evaluación del Trabajo Final de Investigación**

FECHA: Lima, 03 de octubre 2025

De mi consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y, a su vez, informarle sobre el resultado del proceso de evaluación del trabajo final de investigación que usted presentó al Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW).

Cabe resaltar que, si bien no se cumplió oportunamente con el procedimiento regular de envío del proyecto de investigación para su evaluación previa a la ejecución, el Comité decidió aceptar excepcionalmente su solicitud de evaluación del trabajo final.

En este sentido, se procedió a revisar y **aprobar** el siguiente documento:

Protocolo titulado: "Factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Lima, 2024" Fecha: 25/9/2025).

Investigador: Sr(a) Sánchez Capcha, Doris Yoseline.

La **aprobación** otorgada certifica que el trabajo final cumple con las normativas éticas exigidas, incluyendo:

- Adopción de buenas prácticas éticas.
- Evaluación del balance riesgo/beneficio.
- Calificación del equipo de investigación.
- Salvaguarda de la confidencialidad de los datos.

Para la evaluación respectiva, el Comité revisó y verificó los siguientes documentos proporcionados:

1. Solicitud de Evaluación del Trabajo Final de Investigación.
2. Declaración de Autenticidad y Responsabilidad.
3. Carta de Conformidad de Aprobación del Asesor.
4. Reporte de Similitud (Turnitin).
5. Consentimiento Informado.

Es cuanto tengo a bien informar para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Av. Arequipa 440 – Santa Beatriz
Universidad Privada Norbert Wiener
Teléfono: 706-5555 anexo 3290 Cel. 981-000-698
Correo: comite.etica@uwieneredu.pe



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

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 8%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 18% Fuentes de Internet
- 8% Publicaciones
- 16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	10%
2	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2023-11-11	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2022-03-22	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-11	<1%
8	Trabajos entregados	D.A. de Administración on 2026-05-26	<1%
9	Trabajos entregados	Submitted on 1687388830651	<1%
10	Internet	www.coursehero.com	<1%
11	Trabajos entregados	POSGRADO on 2025-09-08	<1%