



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO

Tesis

Motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia
de un hospital de Ate -Vitarte,2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Cabrera Abanto, Marilú


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6508-4514>

Asesor: Dr. Diaz Del Olmo Morey, Fernando Luis

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6534-8129>

Lima – Perú

2024

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

Yo, Marilú Cabrera Abanto, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que la tesis **“MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE ATE – VITARTE, 2023”** Asesorado por el docente: Dr. Fernando Luis Díaz Del Olmo Morey Con DNI 10267979 Con ORCID 000-0001-6534-8129 tiene un índice de similitud de 16 % con código oid:14912:384426758. verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....
 Firma de autor 1
 Marilú Cabrera Abanto
 DNI: 44764716



.....
 Firma del asesor
 Fernando Luis Díaz del Olmo Morey
 DNI: 10267979

Lima, 20 de diciembre de 2024

Dedicatoria
A mis hijos Adrián y Romina.

Agradecimiento

A Dios por su cuidado y salud.

A mi asesor el Dr. Fernando Luis Díaz del Olmo Morey

Por sus enseñanzas para la culminación de mi tesis.

A mi esposo por su apoyo incondicional.

A las enfermeras del Hospital Lima Este Vitarte por ser partícipes en mi estudio.

ÍNDICE

Declaración de autoría	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria..	i
Agradecimiento.....	iii
i	
Índice.....	v
Resumen	viii
Abstract.....	ix
Introducción.....	x
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	9
1.1. Planteamiento del problema.....	9
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general.....	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivos de la investigación	12
1.3.1. Objetivo general.....	12
1.3.2. Objetivos específicos	12
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1. Justificación Teórica	14
1.4.2. Justificación Metodológica	14
1.4.3. Justificación Práctica.....	14
1.5. Limitaciones de la investigación.....	15
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Bases teóricas.....	21
2.3. Formulación de la hipótesis	27
2.3.1. Hipótesis general.....	27
2.3.2. Hipótesis específicas	27
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	29
3.1. Método de la investigación	29
3.2. Enfoque de la investigación	29
3.3. Tipo de la investigación	29
3.4. Diseño de la investigación	30
3.5. Población, muestra y muestreo	31

3.6. Variables y operacionalización	34
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.7.1. Técnica.....	37
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	38
3.7.3. Validación	40
3.7.4. Confiabilidad.....	42
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	42
3.9. Aspectos éticos.....	43
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	45
4.1. Resultados	45
4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados	45
4.1.2. Prueba de Hipótesis.....	54
4.1.3. Discusión de resultados.....	60
CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES	64
5.1. Conclusiones	64
5.2. Recomendaciones	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS	85
Anexo 1: Matriz de Consistencia	82
Anexo 2: Instrumentos	84
Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	89
Anexo 4: Carta de solicitud a la institución para la recolección y uso de los datos.....	91
Anexo 5: Autorización de la Institución	92
Anexo 6: Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos	93
Anexo 7: Confiabilidad de los Instrumentos.....	102
Anexo 8: Informe del porcentaje del Turnitin.....	104

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Sexo de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023.....	45
Tabla 2. Edad de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023.....	46
Tabla 3. Tiempo de servicio en la institución de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023.....	47
Tabla 4. Condición laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023	48
Tabla 5. Motivación de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023 .	49
Tabla 6. Dimensiones de la motivación de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023	50
Tabla 7. Rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023	51
Tabla 8. Dimensiones del rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023	52
Tabla 9. Análisis de la distribución de las variables	53

RESUMEN

Objetivo: Determinar si existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Lima Este - Vitarte, 2023.

Metodología: se llevó a cabo una investigación de enfoque cuantitativo de diseño observacional, correlacional, transversal de tipo aplicada, se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple en una muestra de 92 enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Lima Este Vitarte. Se empleó la técnica de la encuesta y se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos. Ambos instrumentos fueron validados y lograron alcanzar un nivel aceptable de confiabilidad. El análisis de los datos se realizó a través del coeficiente de correlación de Spearman dependiendo de su distribución normal. Todos los análisis estadísticos se llevaron a cabo con un nivel de significancia del 95% utilizando el software estadístico SPSSv24.0. **Resultados:** Los profesionales de enfermería fueron principalmente mujeres (65.22%), de 31 a 40 años (64.13%), con un tiempo de servicio de 1 a 5 años (57.61%) y condición laboral CAS (71.74%). Se encontró que la motivación y el rendimiento laboral se correlacionaban significativa ($p=0.0404$) y directamente ($Rho=0.155$). Así mismo, las dimensiones de la motivación que se relacionaron con el rendimiento laboral fueron la regulación identificada ($p=0.0317$; $Rho=0.224$) y la motivación intrínseca ($p<0.001$; $Rho=0.412$). **Conclusión:** Existe una relación significativa y directa entre la motivación y el rendimiento laboral del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Lima Este Vitarte, 2023.

Palabras claves: Motivación laboral, rendimiento laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

Objective: "To determine if there is a relationship between motivation and job performance in the emergency service nurses of the Hospital Lima Este - Vitarte, 2023". Methodology: a quantitative, observational, correlational, cross-sectional, and applied research study was conducted. Probability sampling was used in a sample of 92 emergency service nurses from the Hospital Lima Este Vitarte. The survey technique was used, and the instruments were two questionnaires, both of which were validated and achieved acceptable reliability. The data were analyzed using Spearman's correlation depending on their normal distribution. All data were analyzed with a significance of 95% using the SPSS v24.0 statistical program. Results: The nursing professionals were mainly women (65.22%), between 31 and 40 years old (64.13%), with a length of service of 1 to 5 years (57.61%) and a CAS employment status (71.74%). It was found that motivation and job performance were significantly ($p=0.0404$) and directly ($Rho=0.155$) correlated. Likewise, the dimensions of motivation that were related to job performance were identified regulation ($p=0.0317$; $Rho=0.224$) and intrinsic motivation ($p<0.001$; $Rho=0.412$). Conclusion: There is a significant and direct relationship between motivation and job performance in the emergency service nurses of the Hospital Lima Este Vitarte, 2023.

Keywords: Work motivation, job performance, nursing professional.

INTRODUCCIÓN

La motivación en el trabajo sigue siendo un factor crucial para el éxito de una empresa. Por esta razón, el factor humano desempeña un papel esencial e imprescindible en la consecución de los objetivos organizativos. Cuando los trabajadores se sienten motivados, comprometidos y apreciados en sus puestos, tienden a esforzarse más, ser más creativos y obtener mejores resultados en sus labores. Así mismo, las empresas deben prestar especial atención a crear un entorno laboral que fomente la motivación de sus empleados, reconociendo sus logros, brindando oportunidades de crecimiento, promoviendo un buen ambiente laboral y estableciendo metas claras y alcanzables.

La tesis está organizada en cinco secciones que se describen a continuación: el primer capítulo aborda el problema de investigación, donde se expone y analiza el problema, se plantea la pregunta de investigación, se establecen los objetivos, se justifica el estudio y se detallan las limitaciones. En el segundo capítulo se desarrolla el marco teórico, que incluye los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y las hipótesis planteadas. El tercer capítulo describe la metodología de la investigación, incluyendo el método, enfoque, nivel y alcance del estudio, la población y la muestra, las técnicas de muestreo, así como el diseño metodológico, que abarca el método, enfoque, nivel y alcance del estudio, así como los instrumentos y técnicas de recolección y los aspectos éticos considerados.

El cuarto capítulo presenta los resultados, que incluyen el análisis descriptivo, la contrastación de hipótesis y la discusión de los hallazgos. Finalmente, el quinto capítulo contiene las conclusiones de la investigación y las recomendaciones derivadas del estudio.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), enfatiza que, para garantizar el máximo rendimiento y productividad, debe existir: condiciones de empleo saludables, seguras, justas, equitativas y satisfactorias. Solo así, se podrá alcanzar un trabajo adecuado, que aporte al desarrollo y productividad individual, organizacional, sectorial y regional (1).

La Organización de Naciones Unidas (ONU) en el 2022; manifiesta que uno de cada cuatro empleados no se siente valorado en su centro de trabajo, y los que se sienten valorados ocupan cargos de mayor responsabilidad en su organización (2).

Chiavenato (3) explica que la motivación está vinculada con el comportamiento humano, originada por elementos tanto internos como externos, en los cuales los anhelos y requerimientos generan la fuerza vital que impulsa a las personas a emprender acciones para alcanzar sus metas.

Por otro lado, Bohórquez (4) indica que la desmotivación personal y laboral entre los empleados es un problema interno de la organización, muy preocupante porque la falta de motivación de los empleados afecta negativamente su desempeño, lo que retrasa el proceso productivo y por cumplir los planes organizacionales.

De manera similar Manrique et al. (5), señalan que la motivación desempeña un papel crucial en el rendimiento laboral. Esto sugiere que cuando un empleado se encuentra motivado para realizar sus tareas de manera efectiva, su desempeño será excelente. Por lo contrario, si carece de motivación, su productividad laboral se verá afectada negativamente.

Por su parte Cacsire (6) menciona al rendimiento laboral como indispensable para cada institución, de tal manera, que estas operen de manera exitosa; esto mostraría que el recurso humano se sienta identificado con la institución y pondrá todo su empeño para lograr alcanzar las metas institucionales.

Diferentes estudios han demostrado que la motivación en el ámbito laboral está determinada por una combinación de factores internos y externos. Los factores internos como la necesidad de afiliación, logro y poder, son elementos clave que impulsan a los empleados. Por otro lado, los factores externos, tales como la supervisión, el trabajo en equipo y la compensación, también desempeñan un papel fundamental para mantener un alto nivel de compromiso y esfuerzo tanto por parte de los trabajadores como de la organización. El reconocimiento y la valoración de los aportes de los colaboradores por parte de la organización es un factor clave que genera motivación y en consecuencia, un mejor desempeño que facilita el cumplimiento de los objetivos institucionales (7).

Los resultados obtenidos por Álvarez (8) reveló que, en general, el personal de enfermería tenía una percepción positiva de su entorno laboral, con la excepción de las preocupaciones relacionadas con la suficiencia del personal y los recursos disponibles. Se constató que la capacidad y habilidades de los gestores de salud tuvieron un impacto en los niveles de rendimiento laboral de las enfermeras.

Desde la perspectiva de Mera et al. (9) en el entorno laboral de los profesionales sanitarios que realizan tareas repetitivas cada día, la motivación es fundamental, ya que la monotonía puede convertirse en rutina y hacer que los empleados pierdan el interés, por lo que es importante comprender sus diferentes capacidades y destrezas.

Ochoa (10) hace referencia que la baja productividad laboral en una empresa u organización es porque no existe la debida importancia por conocer los motivos que la provoca, ya sean factores tanto internos como externos.

Finalmente, investigadores como Gonzales et al. (11) refieren que las instituciones son responsables de aplicar acciones correctivas, herramientas y políticas internas para aumentar la motivación de los trabajadores y asegurar el máximo rendimiento y resultados óptimos para la organización. Sin embargo, en la actualidad la aplicación de diversas herramientas que impulsen un estado de motivación optimo en los colaboradores sigue siendo un tema complejo para las organizaciones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este -Vitarte (HLEV), 2023?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁. ¿Existe relación entre amotivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023?

PE₂. ¿Existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023?

PE₃. ¿Existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023?

PE₄. ¿Existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023?

PE₅. ¿Existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este - Vitarte, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

OE₁. Identificar si existe relación entre amotivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

OE₂. Identificar si existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las

enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

OE₃. Identificar si existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

OE₄. Identificar si existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

OE₅. Identificar si existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

Manso (12) el comportamiento humano sigue siendo muy complejo, cambiante y volátil; para ello, Frederick Herzberg planteó dos factores en la búsqueda de complacer las necesidades humanas para llegar a la satisfacción mediante la motivación que impulsa a los individuos para que rindan mejor en trabajo a través de sus capacidades, habilidades y necesidades de crecimiento personal (13).

Campbell et al. (14) establece la necesidad de evaluar el desempeño laboral de manera integral para de crear estrategias dirigidas al logro o cumplimiento de los objetivos, de lo individual a lo colectivo.

1.4.2. Justificación Metodológica

El argumento metodológico se basa en un artículo publicado por Núñez et al. (15) quienes realizaron un estudio observacional y transversal, utilizando la Escala de Motivación en el Trabajo (R-Maws). También desarrollaron un análisis comparativo usando chi-cuadrado. Por lo tanto, el estudio sigue un diseño de investigación observacional, donde los hechos o fenómenos se observan en su estado natural sin manipulación de variables. Para garantizar la confiabilidad y validez de las variables, se procedió a validar los instrumentos a través de la evaluación de expertos (16).

1.4.3. Justificación Práctica

La investigación se justificó a nivel práctico porque existen factores tanto internos como externos, que afectan a la motivación de la persona y pueden ser influenciados por déficit de capacitaciones, incentivos, reconocimiento, salario, alta rotación del personal, sobre carga laboral y relaciones interpersonales. Por lo tanto, es importante identificar, corregir y reforzar los factores

que impactan positiva o negativamente en los profesionales de enfermería, y así desarrollar estrategias para mejorar el rendimiento laboral y alcanzar los objetivos de la organización.

1.5. Limitaciones de la investigación

No se consideró que el profesional de enfermería trabajaba en dos lugares diferentes, lo cual podría influir en su recarga laboral. Este factor no fue tomado en cuenta al diseñar y llevar a cabo la investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Novita et al. (17) publicaron un artículo en el 2019 en Indonesia, en su investigación tuvieron como objetivo: “*Conocer los factores que influyen en el desempeño de los enfermeros en varios Hospitales de Indonesia*”. Los autores plantearon una investigación de tipo correlacional de naturaleza descriptiva y corte transversal, la población fue compuesta por 200 enfermeros, utilizaron el muestreo aleatorio estratificado. Los hallazgos obtenidos mostraron que los factores se relacionan con el desempeño de los enfermeros correspondientes a motivación en el trabajo, percepción de estos sobre la aplicación del método de equipo, tiempo de trabajo en equipo y el nivel de educación. Finalmente concluyeron que los enfermeros necesitan mejorar la motivación mediante reuniones sociales, para enriquecer las relaciones interpersonales, promoviendo estrategias para el desarrollar sus competencias.

Yuqing Zhang et al. (18) en 2023 publicaron un artículo en China, cuyo fin fue: “*Describir el impulso intrínseco del personal médico e identificar elementos que mejoren el entusiasmo*”. Fue un estudio correlacional transversal, donde entrevistaron a 2,975 representantes de diferentes hospitales municipales en total de 22 en Beijing, utilizaron el análisis de varianza de Krushkal-wallis y el método de regresión lineal múltiple. Dentro de

los principales resultados se observaron diferencias significativas entre motivación intrínseca y sus cinco dimensiones como: ingreso mensual alto tuvo impacto positivo y el número de horas de trabajo por semana e intensidad de rotación tuvo un impacto negativo. Finalmente concluyeron que los factores sociodemográficos y el ambiente laboral influyen en la motivación intrínseca del personal sanitario (P-valor < 0.001).

Deressa y zeru (19) en 2019 publicaron un artículo en Etiopía, tuvieron como objetivo: *“Evaluar el nivel de motivación, como las enfermeras perciben la motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional entre las enfermeras que trabajan en los hospitales públicos y privados de Hawassa”*. Utilizaron el método mixto, en una muestra de 241 enfermeras. Los resultados mostraron que el 61.1% de los enfermeros consideran a la motivación como un factor motivador al recibir estímulo, reconocimiento y recompensas económicas fueron las principales descritas por los enfermeros, el efecto logrado en la muestra de estudio fue un mayor rendimiento laboral, satisfacción laboral y buen espíritu de equipo.

Grujic et al. (20), publicaron un artículo en el 2018 en Serbia, cuyo propósito fue: *“Examinar si existe una diferencia entre la motivación laboral y la satisfacción laboral entre médicos y enfermeras en Vojvodina, Serbia”*. Aplicaron un cuestionario autoadministrado en una muestra de 230 médicos y 489 enfermera realizados en tres centros de salud. Los hallazgos obtenidos mostraron que existe una mayor motivación por parte de los médicos en comparación con las enfermeras; relacionado con el logro de metas, relaciones interpersonales y ambientes laborales positivos.

Bayser (21) en 2022 publicó un artículo en Argentina, cuyo propósito fue: *“Describir la relación entre motivación y desempeño laboral de las enfermeras en una*

institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”; en cuanto al diseño, empleó un estudio observacional de carácter descriptivo y transversal donde participaron 60 enfermeras. Con respecto a los hallazgos el 96% de la muestra obtuvieron un nivel medio en desempeño profesional y no se encontraron niveles altos en relación con las variables empleadas. Finalmente, la autora concluyó que existe una correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional; sin embargo, la investigadora hace hincapié en implementar estrategias de intervención para potenciar o mejorar ambas variables en relación de los hallazgos obtenidos.

Racedo et al. (22) en 2019 publicaron un artículo en Argentina con el fin de *“conocer el grado de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad”*. Emplearon un diseño observacional con enfoque cuantitativo y transversal donde población estuvo constituida por 207 enfermeros, los hallazgos encontrados demostraron que el grado de motivación de los enfermeros fue bueno para el 91%, mientras que el nivel de satisfacción consideró como medio con tendencia a bajo. Finalmente, las investigadoras demostraron que el nivel de motivación y satisfacción laboral se asocian estadísticamente.

Nacionales

Fernández et al. (23) en 2023 en Amazonas. Tuvieron como objetivo: *“Analizar la conexión entre la eficiencia en el trabajo y el estímulo que motiva a los empleados en la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza”*. El estudio desarrolló un enfoque cuantitativo, no experimental- correlacional, donde incluyeron a 47 trabajadores. Los hallazgos obtenidos mostraron que la motivación laboral se encuentra en un nivel muy positivo, representando el 46.8%, mientras que la productividad se sitúa en un nivel medio

con un 29.8%. Concluyeron que existe una fuerte correlación positiva entre motivación y productividad en el trabajo evidenciando una correlación significativa de 0.993.

Mamani (24) publicó un artículo en 2023 en Puno, cuyo propósito fue: *“Determinar el nivel de relación entre motivación y desempeño laboral del personal Administrativo designado de las municipalidades provinciales de la región de Puno 2021-2022”*. El estudio presento un diseño no experimental con enfoque cuantitativo de tipo correlacional, el estudio a todos los funcionarios designados en el municipio al que pertenece Puno, llegando a la conclusión que existe compensación directa entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo.

Quintana y Tarqui (25) en 2022 en su estudio realizado en Lima, tuvieron como objetivo: *“Describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en Hospital Nacional Alberto Sabogal”*. Utilizaron el método transversal, en la que participaron 208 de enfermeras. Entre los principales hallazgos encontrados están: del total de las enfermeras con suficiente desempeño, el 66.7% presentaron un tiempo de servicio mayor a 6 años, el 96.2% con especialidad y en el grupo de enfermeras con bajo rendimiento, el 98% no hacen docencia, el 84.4% no fueron capacitados por la institución empleadora, 88.2% percibieron presión laboral por parte de jefatura y 84.3% percibieron estar desmotivados. Finalmente concluyen que la mayoría de los profesionales de enfermería de dicha institución poseen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño.

Ruiz et al. (26) en 2021, desarrollaron un estudio en Tarapoto, teniendo como finalidad: *“Determinar el grado de relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la DIRIS San Martín”*. Los autores plantearon un diseño no experimental de alcance correlacional, cuya muestra representativa fue 84 trabajadores. Los resultados indicaron que el 50% de los empleados presentaron niveles bajos de desempeño, mientras que el 35,7% un desempeño medio y solo 14.3% un desempeño alto. La razón de los resultados fue la falta de comprensión de todas las actividades que realizaban en su área de trabajo o por el uso de recursos innecesarios.

Ortiz et al. (27) en el 2019 en Huánuco. Ejecutaron un estudio cuyo objetivo: *“Demostrar el efecto de la educación continua en la calidad del desempeño de los enfermeros de un hospital público”*; en función a ello las autoras aplicaron el diseño fue ex post facto con 96 casos y 96 controles aleatorios, para probar los resultados utilizaron la prueba de Wilcoxon, con un $p < 0.05$. Resultados: En el grupo experimental el 71.9% se desempeñó en un nivel eficiente, el 17.7% se desempeñó en un nivel regular y finalmente el 10.4% tuvo un desempeño deficiente. En el grupo control prevaleció el desempeño regular con un 54.2%. Se concluyó que la educación continua es efectiva en la calidad del desempeño de los profesionales de enfermería, al haber contrastado diferencias significativas [$z = -6.708$; $p = 0.000$], el grupo experimental tuvo mayor eficiencia respecto al grupo control.

Carcasi y Torres (28) en 2019 publicaron un artículo en Puno cuyo objetivo fue: *“Determinar la motivación intrínseca, extrínseca asociada al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la Redess-Lampa-2017”*. Utilizaron un diseño no experimental, transversal- correlacional de enfoque cuantitativo, donde participaron 90 enfermeras y

técnicos asistenciales. Los resultados demostraron: en cuanto motivación intrínseca el 44.4% del indicador de desarrollo profesional alcanzaron nivel medio de motivación, en cuanto al indicador de autorrealización el 41.1% mostró un nivel alto y el 70% en el indicador de reconocimiento obtuvieron un nivel medio. En cuanto a la motivación extrínseca: el 62.2% en el indicador de salario fue medio, en el indicador de relaciones interpersonales el 63.3% obtuvieron un nivel medio y por último el 55.6% del indicador de condiciones de trabajo mostro un nivel medio. Finalmente concluyeron que la motivación intrínseca, extrínseca el 65.6% se encontró en un nivel medio y el 71.1% tiene un nivel de satisfacción medianamente satisfecho, además encontraron asociación significativa entre la motivación intrínseca, extrínseca con el nivel de satisfacción laboral con menos a 0.05.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

La motivación se refiere al conjunto de energías que trasciende la naturaleza de un individuo y lo impulsa a iniciar y concluir conductas relacionadas con el trabajo, definiendo su forma, dirección, intensidad y duración (29). Para Rodríguez et al. (30) mencionan que la motivación engloba todos los factores que influyen en el comportamiento biológico, psicológico, social y cultural. Además, afirman que la motivación es única para cada persona debido a las diferencias en las necesidades de cada individuo o trabajador, lo que genera distintos patrones de comportamiento.

Correa et al. (7). describe a la motivación como un proceso de auto impulso en donde un individuo realiza cualquier actividad orientada a una meta, permitiendo que la persona realice un esfuerzo necesario en dirección al logro de un objetivo determinado.

Rivas y Perero (31) refieren que la motivación es el resultado de las interrelaciones

personales y del estímulo de la organización para crear elementos que impulsen y motiven a los trabajadores a alcanzar sus objetivos.

Finalmente, la motivación es un término para referirse a un deseo basado en una necesidad para lograr una meta (32).

2.2.2. Dimensiones de la Motivación

- **Amotivación**

La amotivación se conceptualiza como un estado psicológico caracterizado por una motivación reducida para iniciar o continuar una conducta dirigida a un objetivo (33).

Ryan y Deci, indican que la desmotivación hace referencia a la falta de intencional para actuar (34).

- **Regulación Externa**

Hace referencia cuando alguien realiza una acción con la esperanza de percibir una recompensa o evitar una sanción (35).

Desde la perspectiva de Ryan y Deci (34) se refieren a acciones tomadas con el objetivo de buscar una recompensa o la evitación de castigos; es decir, un individuo procede por beneficio o por alguna ganancia en particular. La mayoría de las instituciones utilizan esta forma de supervisión en la práctica, como: incentivos, ascensos, becas entre otros. Los recompensados u honorados suelen ser por un buen rendimiento laboral (36).

- **Regulación Introyectada**

Se refiere al convenio al convenio de una tarea para evitar sentimiento de culpa por no cumplir con lo indicado. En este sentido el origen de la motivación es provocada por agentes extrínsecos, donde el ser humano al alcanzar la motivación también busca incrementar su autoestima con la autorrealización. Por eso, el colaborador debe realizar

una acción utilizando la motivación extrínseca y cumplir con su responsabilidad evitando errores o el incumplimiento de las metas trazadas (34).

- **Regulación Identificada**

Se da cuando un trabajador realiza una tarea porque conoce su valor o significado y lo considera importante. En este sentido el comportamiento o conducta es altamente valorado y considerado importante para el individuo, por lo tanto, aunque la actividad sea desagradable. Un alto grado de autonomía se produce cuando un empleado se reconoce conscientemente a través de sus acciones o valores (36).

- **Motivación Intrínseca**

Ryan y Deci (34) definen como el interés y el disfrute por la actividad misma. El dominio, la eficacia y el sentido de autonomía son características de interés en el estudio o trabajo, demostrando siempre deseos de superación para el cumplimiento de sus metas (37).

Sánchez et al. (38) mencionan que un trabajador se encuentra satisfecho con las actividades que realiza sin esperar ningún incentivo. Los empleados con esta motivación ya se sienten autorrealizados y satisfechos.

2.2.3. Teoría de la Motivación

- **Teoría de los dos Factor de Herzberg**

En 1959 planteó dos factores. El primer factor motivación; está relacionado con la complacencia en el cargo y con las actividades que la persona realiza en su quehacer diario. Dentro de ello se encuentran: logros, reconocimientos, ascensos e incentivos. Todo ello enfocado al aumento de la productividad de la organización. El segundo factor higiénico: están relacionados con la insatisfacción de los empleados, que se encuentra determinada

por condiciones físicas y ambientales que giran entorno del individuo; tales como: salario, beneficios sociales, políticas y directrices, relaciones interpersonales, status y seguridad laboral. Finalmente, esta teoría sostiene que el rendimiento de las personas en el trabajo depende de cuan satisfechos estén con su entorno laboral (39).

2.2.4. Rendimiento Laboral (RL)

Chiavenato (3) afirma que el rendimiento laboral se define como las acciones y comportamiento de los empleados que están relacionados con el logro de las metas organizacionales. De hecho, el autor reconoce el buen desempeño laboral como la ventaja más relevante que cuenta una institución u organización

De manera similar Murphy (40) el rendimiento laboral es un conjunto de comportamientos relacionados con las metas organizacionales en la que trabaja un colaborador, generando productividad, donde la eficacia refleja los resultados obtenidos por las acciones realizadas.

Koopmans et al. (41) es un conjunto de comportamientos y actitudes de los empleados que interfieren con el logro de los objetivos de la empresa.

Pedraza et al (42) se refiere a las acciones o comportamientos que los trabajadores exhiben en relación con los objetivos organización, los cuales pueden ser evaluados según las habilidades individuales y el grado de aportación de cada persona a la empresa.

Ruiz et al. (43) describen el rendimiento el trabajo como la evaluación por parte de los supervisores organizacionales de como los empleados logran metas y objetivos, permitiéndoles ver visualmente hasta qué punto son capaces de realizar sus trabajos o tareas, el mismo que deben estar regulado por las normas laborales.

Finalmente, el rendimiento laboral engloba la eficiencia, productividad y

efectividad de cada empleado; por lo tanto, la eficiencia puede medirse por la cantidad satisfactoria de resultados sin descartar los factores físicos y psíquicos de los trabajadores de manera individual (44).

2.2.4.1. Dimensiones del Rendimiento Laboral

- **Eficacia laboral**

Es la capacidad de conseguir el efecto deseado o pretendido (45). Chiavenato (3) conceptualiza a la eficacia como una medida del grado en el que se han obtenido los resultados.

En el entorno laboral, el resultado deseado o previsto es que los trabajadores logren resultados positivos, y cuanto mejores sean estos resultados, mayor será su eficacia. En consecuencia, una persona que no logra resultado no es eficaz, sin importar cuánto esfuerzo o buenas intenciones ponga (46).

Y por último para George et al. (47) Se refiere a los resultados relacionados con la obtención de los objetivos de la institución. Para ser eficaz, es necesario priorizar y organizar las actividades que permitan lograr alcanzar metas.

- **Relaciones interpersonales**

Es la capacidad que tiene una persona para desarrollarse o interactuar con los demás en la sociedad, y el desarrollo de estas habilidades debe verse facilitado por la convivencia con las personas que integran el entorno familiar, social y laboral (48).

Hanco et al. (49) se refieren a las conexiones que se crean entre al menos dos individuos, las cuales son fundamentales en la vida y la sociedad. Las interpersonales son interacciones entre personas que se distinguen por la confianza y la credibilidad mutua, basadas en el respeto, la honestidad, la empatía y la amabilidad, lo que da lugar a las

relaciones amistosas (50).

Desde otro punto de vista es una dinámica creada entre personas de tal manera que una beneficia a la otra y en la medida que la reciprocidad puede beneficiar la relación, y menciona como esta conexión puede ser un complemento o valor agregado para cualquier equipo de trabajo (50).

Las relaciones interpersonales es un aspecto clave del ejercicio de la enfermería. Cuando una enfermera ejerce su profesión, sus actividades se relacionan principalmente con las interacciones con otras personas, ya sean pacientes, colegas u otros. Las relaciones que construye reflejan sus ideas, valores, habilidades profesionales y cualidades personales (51).

- **Adaptación**

Es capacidad de responder adecuadamente a las demandas ambientales y regular el comportamiento para lograr la homeostasis (52).

La adaptación laboral, se considera que va más allá de las capacidades y las habilidades dentro de una organización y aparece como un acto en el que los empleados realizan las tareas bajo diversas circunstancias (53).

La adaptación requiere que el individuo trate constantemente de adaptarse al ambiente y lugar de trabajo asignado, lo que implica que el trabajador dentro de una institución se encuentre satisfecho con su capacidades y habilidades (53).

En este sentido Chiavenato (3) sostiene que los individuos tienen que adaptarse a la diversidad de las circunstancias que se presentan para satisfacer sus carencias y lograr un balance emocional.

2.3. Formulación de la hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_i: Existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este - Vitarte, 2023.

H₀: No existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este - Vitarte, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

H_{i1}: Existe relación entre amotivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H₀₁: No existe relación entre amotivación y rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H_{i2}: Existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H₀₂: No existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H_{i3}: Existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H₀₃: No existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H_{i4}: Existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H₀₄: No existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

Hi: Existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

Hos: No existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Este estudio se fundamentó en el método hipotético - deductivo y sus procedimientos para responder a las preguntas planteadas (54). Hernández-Sampiere y Mendoza (16) describen este método como análogo al enfoque cuantitativo, utilizando el razonamiento lógico o deductivo de la teoría para deducir hipótesis las cuales el investigador somete a prueba para su comparación.

3.2. Enfoque de la investigación

De acuerdo con Hernández-Sampiere y Mendoza (16) el enfoque del estudio fue cuantitativo, ya que se enfoca en mediciones numéricas mediante el análisis estadístico derivado de la recolección de datos para probar hipótesis y la validez del estudio.

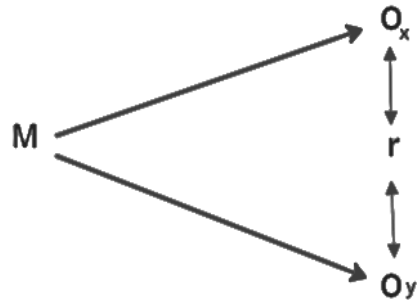
3.3. Tipo de la investigación

El estudio se distinguió por ser de naturaleza aplicada, ya que se enfoca en emplear el conocimiento existente para abordar las necesidades de la sociedad (55). Por consiguiente, la investigación se enfocó en aplicar la teoría pertinente para examinar las variables de Motivación y RL, para obtener resultados que respalden la evidencia científica y faciliten la toma decisiones.

3.4. Diseño de la investigación

Se trata de un conjunto de estrategias o un plan diseñado para obtener la información deseada que el investigador concibe con el fin de abordar la pregunta inicial (56). Según Hernández-Sampiere y Mendoza (16) se trató de un diseño no experimental u observacional, ya que se estudiaron las variables en su entorno natural sin manipularlas, es decir, sin realizar ninguna acción para modificarlas. Además, fue de nivel correlacional, ya que se evaluó el grado de relación entre ambas variables y, para ello, la hipótesis fue sometida a prueba para comprobar su correlación. Asimismo, fue de tipo Transversal, ya que la información se recopiló en un solo momento y en una población específica.

Esquema de diseño correlacional:



Esquema:

M = Muestra

O_X = Motivación

O_Y = Rendimiento Laboral en las Enfermeras

r = Relación entre las variables del estudio

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Es el conjunto de todos los casos que cumplen con conjunto de normas (57). En consecuencia, representa la totalidad de los fenómenos estudiados, en los que las unidades de análisis de la población comparten características comunes que se examinan para obtener de investigación. La población estuvo compuesta por 120 enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia de la institución mencionada.

3.5.2. Muestra

La muestra es una porción o subconjunto del universo o población estudiada, a partir del cual se extraen conclusiones (57). En este estudio, se utilizó una muestra finita, lo que significa que se tiene información sobre la totalidad de la población (58).

Para calcular el tamaño de la muestra, se utilizará la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- N = Total de la población = 120
- $Z_{\alpha}^2 = 1.96^2$ (confiabilidad 95%)
- p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en este caso deseamos un 3%)

Número de muestra final(n):

La muestra lo constituyeron enfermeras, que fueron seleccionadas mediante el muestreo aleatorio simple, ya que garantiza que todos los que componen el grupo objetivo tienen la misma probabilidad de incluirse en ella (59).

Para calcular la muestra se utilizó el software estadístico OpenEpi y como resultado se obtuvo 92 enfermeras.

Tamaño de la muestra para la frecuencia en una población

Tamaño de la población (para el factor de corrección de la población finita o fcp(N):	120
frecuencia % hipotética del factor del resultado en la población (p):	50% +/-5
Límites de confianza como % de 100(absoluto +/-%(d):	5%
Efecto de diseño (para encuestas en grupo-EDFF):	1

Tamaño muestral (n) para Varios Niveles de Confianza

Intervalo Confianza (%)	Tamaño de la muestra
95%	92
80%	70
90%	84
97%	96
99%	102
99.9%	109
99.99%	112

Ecuación

Tamaño de la muestra $n = \frac{EDFF * N * p(1-p)}{[(d^2 / Z^2 * 1 - \alpha / 2 * (N-1) + p * (1-p)]}$

n= 92 enfermeras

3.5.3. Muestreo

Se utilizó el método de muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple para este estudio. Esta elección se hizo para asegurar que la información fuera lo más precisa y representativa posible (59).

3.5.4. Criterios de inclusión y exclusión

a) Criterios de Inclusión:

- √ Enfermeras que cuenten con especialidad y registro
- √ Enfermeras nombradas y CAS que trabajen en el servicio de emergencia
- √ Enfermeras que realizan labor asistencial
- √ Tener vínculo laboral con la institución > 1 año debido a la experiencia adquirida en la institución se asegura que los participantes del estudio posean un entendimiento profundo de los procesos, la cultura y las dinámicas laborales, lo que también facilita su adaptación.

b) Criterios de Exclusión

- √ Enfermeras que no desean participar en el estudio
- √ Estudiantes de enfermería en calidad de internas
- √ Enfermeras que se encuentren de vacaciones y/o licencia por embarazo o enfermedad.

3.6. Variables y operacionalización

V 1: Motivación

Definición Conceptual: Se trata de un conjunto de energías que supera la existencia individual para dar inicio a un comportamiento vinculado al trabajo, determinando su forma, dirección, intensidad y duración (29).

Definición Operacional: Para efectos del presente estudio la motivación laboral será constituido como:

Alta [69 – 95] Media [44 - 68] Baja [19 – 43] (60).

Matriz operacional de la variable 1

<i>Dimensión</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
D1: Amotivación	Es la falta o ausencia de motivación para realizar una actividad (61).	Para efectos del presente estudio la amotivación se constituyó como: Alto, medio y bajo	1.No intencional 2.No valorada 3.Incompetencia 4.Pérdida del control	1 2 3 4	Cualitativa ordinal	Alta (69 – 95) Media (44 – 68) Baja (19 – 43)
D2: Regulación externa	Se trata de llevar a cabo una acción con la expectativa de obtener una recompensa o evitar un castigo (61).	Para efectos del presente estudio la regulación externa se constituyó como: Alto, medio y bajo	1.Obediencia 2.Recompensa externa 3.Castigo	5 6 7	Cualitativa ordinal	
D3: Regulación introyectada	Se refiere al compromiso de realizar una actividad con el fin de evitar sentimiento de culpa por no cumplir con lo requerido (61).	Para efectos del presente estudio la regulación introyectada se constituyó como: Alto, medio y bajo	1.Autocontrol 2.Implicancia del ego 3.Recompesa interna 4.Castigo	8 9 10 11 12	Cualitativa ordinal	
D4: Regulación identificada	Se da cuando un trabajador desarrolla una actividad porque conoce de su valor o significado y lo considera importante (61).	Para efectos del presente estudio la regulación identificada se constituyó como: Alto, medio y bajo	1.Importancia personal 2.Valoración consciente	13 14	Cualitativa ordinal	
D5: Motivación intrínseca	Es el acto de realizar una actividad porque se encuentra satisfacción en ello y no depende de un estímulo externo (61)	Para efectos del presente estudio la motivación intrínseca se constituyó como: Alto, medio y bajo	1.Interes 2.Disfrute 3.Satisfacción 4.Ineherente	15 16 17 18 19	Cualitativa ordinal	

Variable 2: Rendimiento Laboral

Definición Conceptual: Es un conjunto de comportamientos relacionados con las metas organizacionales en la que trabaja un colaborador, generando productividad, donde la eficacia refleja los resultados obtenidos por las acciones realizadas (40).

Definición Operacional: Para efectos del presente estudio rendimiento laboral será constituido como:

Bueno [63 – 85] Regular [40 - 62] Malo [17 -39]

Matriz operacional de la variable 2

<i>Dimensión</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos</i>
D1: Eficacia laboral	Se refiere a los resultados relacionados con la obtención de los objetivos de la institución. Para ser eficaz, es necesario priorizar y organizar las actividades que permitan lograr alcanzar metas (47)	Para efectos del presente estudio la eficacia laboral se constituyó como: Bueno, regular y malo	1.Planeación y organización 2. Precisión de información 3.Puntualidad 4.Cantidad de trabajo	1. 1 y 5 2. 4 3. 2 y 3 4. 6 y 7	Cualitativa ordinal	Bueno (63 – 85) Regular (40 - 62)
D2: Relaciones interpersonales	Es la capacidad que tiene una persona para desarrollarse o interactuar con los demás en la sociedad, y el desarrollo de estas habilidades debe verse facilitado por la convivencia con las personas que integran el entorno familiar, social y laboral (48).	Para efectos del presente estudio las relaciones interpersonales se constituyeron como: Bueno, regular y malo	1. Coordinación 2. Comunicación	1. 8 y 11 2. 9, 10 y 12	Cualitativa ordinal	Malo (17 -39)
D3: Adaptación	La adaptación requiere que el individuo trate constantemente de adaptarse al ambiente y lugar de trabajo asignado, lo que implica que el trabajador dentro de una institución se encuentre satisfecho con sus capacidades y habilidades (53).	Para efectos del presente estudio la adaptación se constituyó como: Bueno, regular y malo	1.Capacidad de adaptación 2.Solución de problemas	1.13 y 14 2.15,16 y 17	Cualitativa ordinal	

Variable control: Variables de Control

Definición Operacional: Son aquellas variables secundarias

Matriz operacional de la variable control

<i>Dimensión</i>	<i>Ítem</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Sexo	1	Cualitativo nominal	Masculino, femenino
Edad	2	Cuantitativa continua	Años
Tiempo de servicio dentro de la institución	3	Cuantitativa continua	Años
Condición laboral	4	Cualitativa nominal	Nombrado, CAS y terceros

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se utilizó la encuesta como método para recopilar datos sobre ambas variables en estudio. Este enfoque consiste en seguir un conjunto de pasos estructurados y organizados para recopilar y analizar información sobre una población o muestra representativa. El propósito de este método es explorar, predecir, describir y/o explicar las características descubiertas durante el estudio (62).

Para medir la variable motivación, se empleó la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS), desarrollada originalmente por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en Estados Unidos en 2010. Posteriormente, esta escala fue adaptada al español por Gagné y otros investigadores en 2012. Este ha sido validado por expertos en motivación en múltiples idiomas, incluidos inglés, francés, holandés y español, lo que convierte en una herramienta aplicable en diversos contextos. En el caso de este estudio en particular la R-MAWS fue utilizada por primera vez por Gastañaduy en 2013 (63).

Núñez y otros aplicaron este instrumento a 300 agentes comunitarios de salud, y posteriormente se llevó a cabo un análisis de confiabilidad en Argentina utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach. Este análisis demostró niveles adecuados o moderados de confiabilidad en diferentes dimensiones del constructo: regulación externa ($\alpha = .81$), regulación introyectada ($\alpha = .81$), ($\alpha = .68$), regulación identificada ($\alpha = .76$), motivación intrínseca ($\alpha = .80$), desmotivación ($\alpha = .67$). El instrumento consto de 19 ítem con una escala tipo Likert que iba desde 1(muy en desacuerdo) hasta 7 (muy de acuerdo) (15).

Para evaluar la variable rendimiento laboral se empleó el instrumento creado por Fernandini, el cual consta de 17 ítems; utilizó la escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.81(64).

Ambos instrumentos utilizados en el estudio fueron validados por expertos para asegurar su adecuación a los objetivos de la investigación.

3.7.2. Descripción de instrumentos.

A continuación, se procedió a detallar la información técnica correspondiente a los instrumentos de medición empleados en la investigación.

Ficha técnica del instrumento1: Motivación (15).

Población: 120 enfermeras

Muestra: 92 enfermeras

Tiempo: Aproximadamente 15 días para validar el instrumento

Momento: Se le tomo la encuesta al finalizar el turno

Lugar: Hospital de Lima Este -Vitarte

Validez: Juicio de expertos, siguiendo las instrucciones de la Universidad Norbert Wiener

Fiabilidad: Por el coeficiente alfa de Cronbach, este cálculo se realizó posterior a la realización de la prueba piloto.

Tiempo de llenado: De 15 a 20 minutos aproximadamente

Número de ítems: 19 ítems

Dimensiones:

Dimensión 1: Amotivación

Dimensión 2: Regulación Externa

Dimensión 3: Regulación Introyectada

Dimensión 4: Regulación Identificada

Dimensión 5: Motivación Intrínseca

Alternativas de respuesta:

Totalmente de acuerdo (5)

De acuerdo (4)

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3)

En desacuerdo (2)

Totalmente en desacuerdo (1)

Baremo: Baja [19-43], Media [44-68], Alta [69-95]

Baremo por dimensiones:

Amotivación: Baja [4-9], Media [10-15], Alta [16-20]

Regulación externa: Baja [3-7], Media [8-11], Alta [12-15]

Regulación introyectada: Baja [5-11], Media [12-18], Alta [19-25]

Regulación identificada: Baja [2-4], Media [5-7], Alta [8-10]

Motivación intrínseca: Baja [5-11], Media [12-18], Alta [19-25]

Ficha técnica del instrumento 2: Rendimiento Laboral (64).

Población: 120 enfermeras

Muestra: 92 enfermeras

Tiempo: aproximadamente 15 días para validar el instrumento

Momento: Se le tomo la encuesta al finalizar el turno

Lugar: Hospital de Lima Este - Vitarte

Validez: Juicio de expertos, siguiendo las instrucciones de la Universidad Norbert

Wiener

Fiabilidad: Por el coeficiente alfa de Cronbach, este cálculo se realizó posterior a la realización de la prueba piloto.

Tiempo de llenado: 15 minutos aproximadamente

Número de ítems: 17 ítems

Dimensiones:

Dimensión 1: Eficacia Laboral

Dimensión 2: Relaciones Interpersonales

Dimensión 3: Adaptación

Alternativas de respuesta:

Nunca (1)

casi nunca (2)

a veces (3)

casi siempre (4)

siempre (5)

Baremo: Malo [17-39], Regular [40-62], Bueno [63-85]

Baremo por dimensiones:

Eficacia laboral: Malo [7-16], Regular [17- 26], Bueno [27-35]

Relaciones interpersonales: Malo [5-11], Regular [12-18], Bueno [19-25]

Adaptación: Malo [5-11], Regular [12-18], Bueno [19-25]

3.7.3. Validación

Según Hernández-Sampiere y Mendoza (16); la validez se refiere a que el instrumento mida lo que debe medir para alcanzar los objetivos establecidos.

En este estudio, se emplearon los instrumentos: Motivación (autor Gagné, 2010) aplicada por Núñez et al. (15) ; y Rendimiento Laboral, elaborado por Jackeline Mecky Fernandini Chávez (64). El proceso de validación se detalla en la sección 3.7.2.

Para garantizar su utilización en esta investigación, dichos instrumentos fueron sometidos a los siguientes procedimientos de validación:

a) Validación del contenido: Se llevó a cabo una revisión bibliográfica utilizando trabajos de investigaciones anteriores. Para garantizar la medición de las variables y sus respectivas dimensiones, se procedió a validar y confirmar que se ajustaban al estudio y sus objetivos. La validación se realizó a través del juicio de expertos, siguiendo los protocolos de la institución correspondiente.

b) Validación del constructo: La variable 1 estuvo compuesta por 5 dimensiones, nombradas como: Amotivación (ítem 1-4), Regulación externa (ítem 5-7), Regulación introyectada (ítem 8- 12), Regulación identificada (ítem 13- 14), Motivación intrínseca (ítem 15- 19). La variable 2 estuvo compuesta por 3 dimensiones: Eficacia laboral (ítem 1- 7), Relaciones interpersonales, (ítem 8- 12), Adaptación (ítem 13- 17).

c) El cálculo de la confiabilidad se llevó a cabo una vez que el proyecto fue aprobado y paso por el comité de ética de la institución donde se ejecutó.

El baremo (categorización) se calculó mediante percentiles, con niveles o grados de alta, media y baja para la variable 1, y bueno, regular y malo para la variable 2.

El primer instrumento constó de 19 ítems, con alternativas de respuesta: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Segundo instrumento constó de 17 ítems, con alternativas de respuestas: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Juicio de expertos

Se realizó el juicio de expertos con 4 Magísteres y uno con grado de Doctor de diversas profesiones. Cada uno de los ítems de los instrumentos fue evaluado en función a su pertinencia, relevancia y claridad (anexo 6). No se recibieron observaciones ni sugerencias por parte de los expertos consultados.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de la prueba se relaciona con la consistencia con la que se presentan, indicando en qué medida la aplicación repetida de la misma prueba al mismo sujeto que produce resultados similares (65,66). Para asegurar la rigurosidad y credibilidad de ambos instrumentos en este grupo poblacional se calculó el alfa de Cronbach después de la prueba piloto, que es un coeficiente ampliamente empleado para medir la confiabilidad de una prueba o cuestionario en investigación.

En el análisis realizado mostró que el cuestionario de motivación obtuvo una confiabilidad de 0.764, mientras que el cuestionario de rendimiento laboral alcanzó una confiabilidad 0.790. Esto indica que ambos instrumentos y sus dimensiones correspondientes poseen un Alfa de Cronbach superior a 0.70, lo cual se considera aceptable y confiable para su uso en investigación.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos recopilados fueron guardados en una base de datos utilizando el software Excel, donde se verificó la calidad de los datos y se eliminaron los registros incompletos. Posteriormente, la base de datos fue transferida al software SPSSv24.0 para el análisis estadístico.

Las variables fueron representadas mediante medidas descriptivas y gráficos de barras. Se tomó en cuenta un nivel de confianza del 95%. Además, para verificar la hipótesis, se estableció la normalidad de los datos, la cual fue analizada a través de la prueba de Shapiro – Wilks, mediante este análisis se evidencio que una de las variables no seguía una distribución normal en sus datos; es por ello que se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman, considerando significativos aquellos valores de $P < 0.05$. Se calculó el signo y el valor absoluto del coeficiente de Rho para determinar la dirección

e intensidad de la relación entre las dos variables estudiadas, su interpretación final fue coherente y comprobable a la propuesta de Hernández - Sampiere y Mendoza (16).

3.9. Aspectos éticos

El estudio siguió las buenas prácticas de investigación, considerando la integridad científica (67), así como la conducta responsable del investigador (68). Ante lo expuesto el proyecto se presentó al comité ética del Hospital Lima Este Vitarte. Una vez autorizado por la institución, la solicitud se remitió al área de docencia e investigación para evaluar la factibilidad del permiso y así poder aplicar los instrumentos correspondientes.

Además, se cumplió con los principios bioéticos establecidos en la Declaración de Helsinki (69,70). Para garantizar el cumplimiento dichos principios, se obtuvo el consentimiento informado de los participantes antes de que respondieran el cuestionario, lo que representa la voluntariedad de cada participante y cumple el principio de Autonomía. Todos los sujetos se consideraron elegibles siguiendo los criterios de inclusión y exclusión, lo que respeta el principio Justicia.

Se consideró el principio de la beneficencia, ya que los resultados estarán disponibles para los directivos de la institución o del área en la que se realizó el estudio, con el fin de implementar estrategias, generar intervenciones y políticas que beneficien a los participantes su buen rendimiento laboral. Además, los participantes que lo soliciten tendrán acceso a los resultados, que se enviarán por correo electrónico.

Se garantizó que no se expondría a los participantes a riesgos ni efectos dañinos para su imagen. Se certificó la confidencialidad de los participantes, así como la protección de sus datos personales de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 29733 (Ley de Protección de Datos Personales) (71).

Por último, no se ofrecieron ningún tipo de incentivos a los participantes por parte de la autora, y los resultados estarán disponibles a la comunidad científica a través de la publicación de la tesis.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

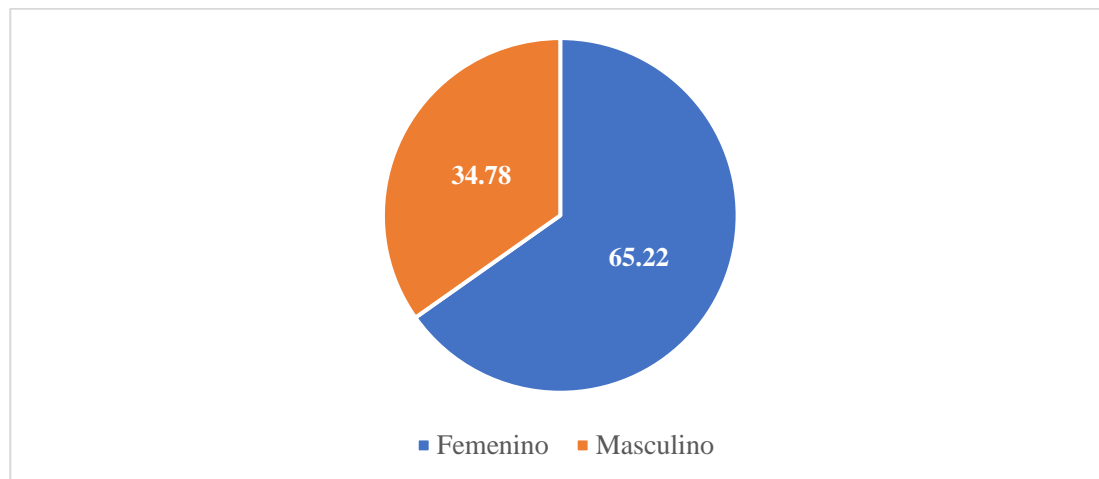
4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 1. Sexo de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

	n	%
Femenino	60	65.22
Masculino	32	34.78
Total	92	100.0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

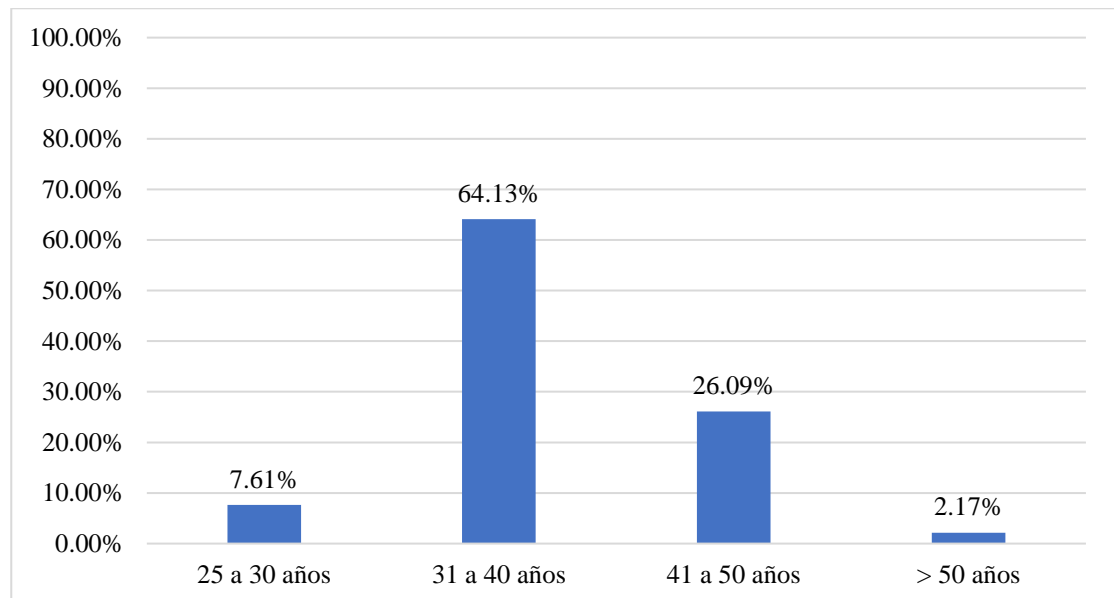
Figura 1. Sexo de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

Interpretación: En la Tabla 1 y Figura 1 se observa que, en los 92 participantes, se encontró que el 34.78% (n=32) eran del sexo masculino, mientras que el 65.22% (n=60) son del sexo femenino.

Tabla 2. Edad de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

	n	%
25 a 30 años	7	7.61
31 a 40 años	59	64.13
41 a 50 años	24	26.09
> 50 años	2	2.17
Total	92	100.0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

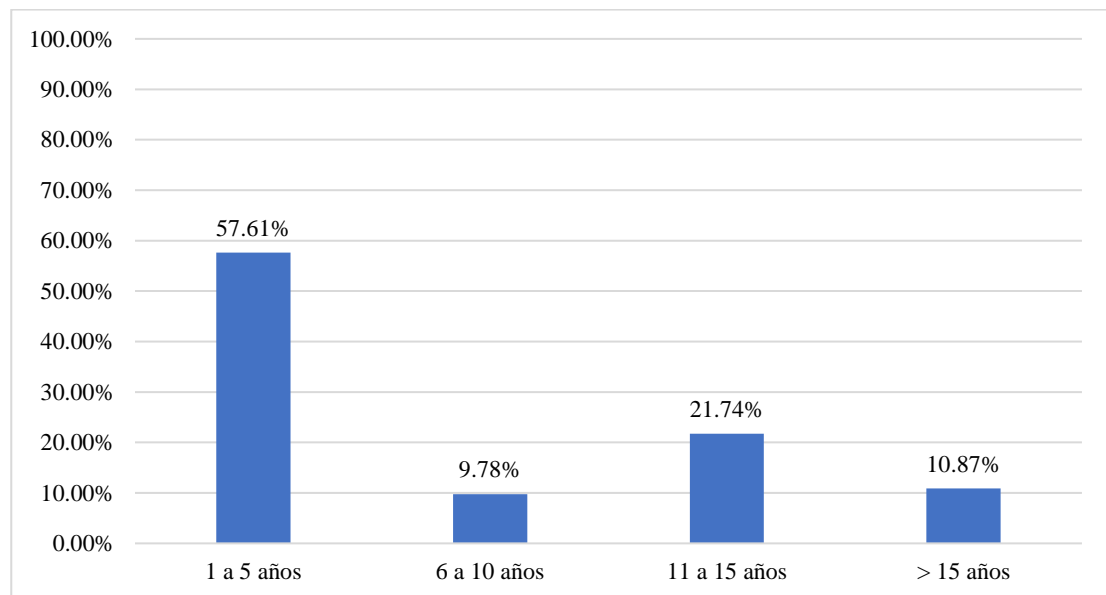
Figura 2. Edad de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

Interpretación: En la Tabla 2 y Figura 2 se observa que, en los 92 participantes, se encontró que, en su mayoría, el 64.13%, presentaba entre 31 a 40 años, seguidamente por un 26.09% que presentaba entre 41 a 50 años, luego un 7.61% que presentaba entre 25 a 30 años y finalmente un 2.17% que presentaban más de 50 años.

Tabla 3. Tiempo de servicio en la institución de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

	n	%
1 a 5 años	53	57.61
6 a 10 años	9	9.78
11 a 15 años	20	21.74
> 15 años	10	10.87
Total	92	100.0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

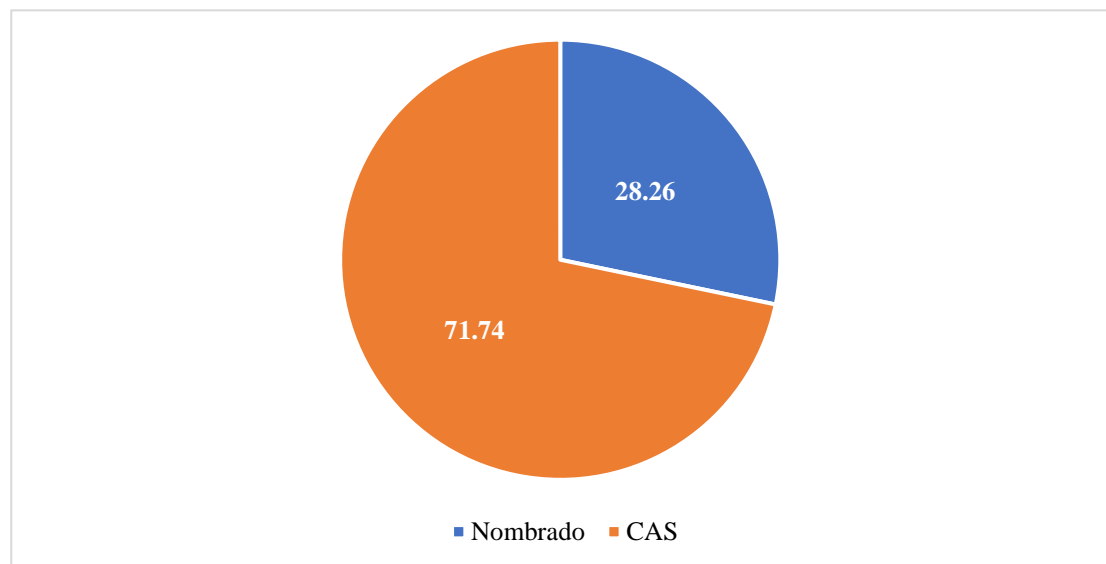
Figura 3. Tiempo de servicio en la institución de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

Interpretación: En la Tabla 3 y Figura 3 se observa que, en los 92 participantes, el 57.61% viene laborando en la institución entre 1 a 5 años, seguido por un 21.74% de enfermeras que viene laborando entre 11 a 15 años, así mismo un 10.87% presta servicios hace más de 15 años y un 9.78% viene laborando entre 6 a 10 años.

Tabla 4. Condición laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

	n	%
Nombrado	26	28.26
CAS	66	71.74
Terceros	0	0.00
Total	92	100.0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

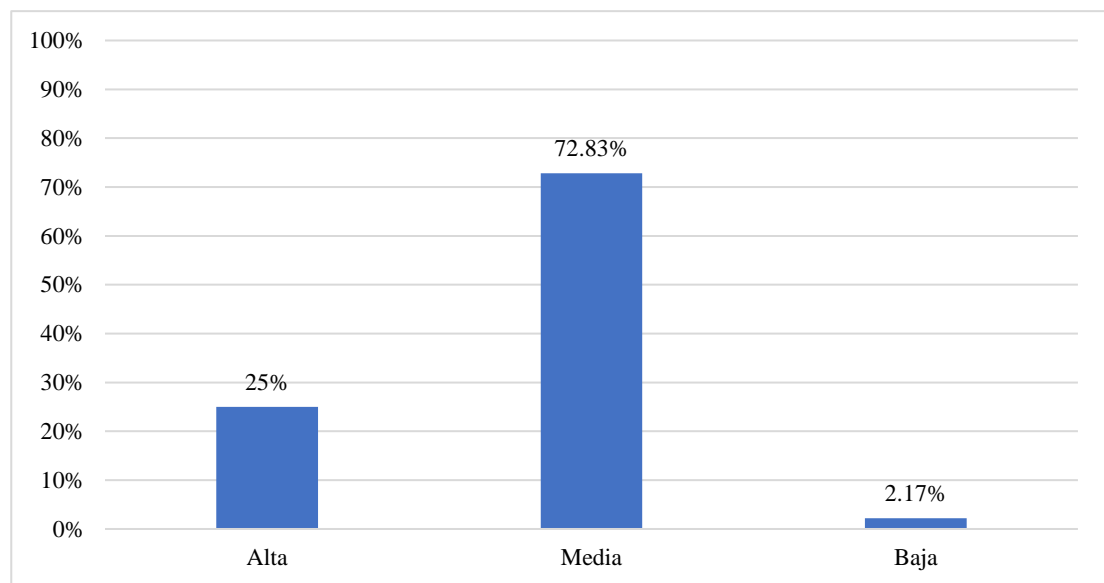
Figura 4. Condición laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

Interpretación: En la Tabla 4 y Figura 4 se observa que, en los 92 participantes, la condición laboral más prevalente fue CAS (71.74%), y el 28.26% del personal fueron nombrados.

Tabla 5. Motivación de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

	n	%
Alta	23	25.00
Media	67	72.83
Baja	2	2.17
Total	92	100.0

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Motivación de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

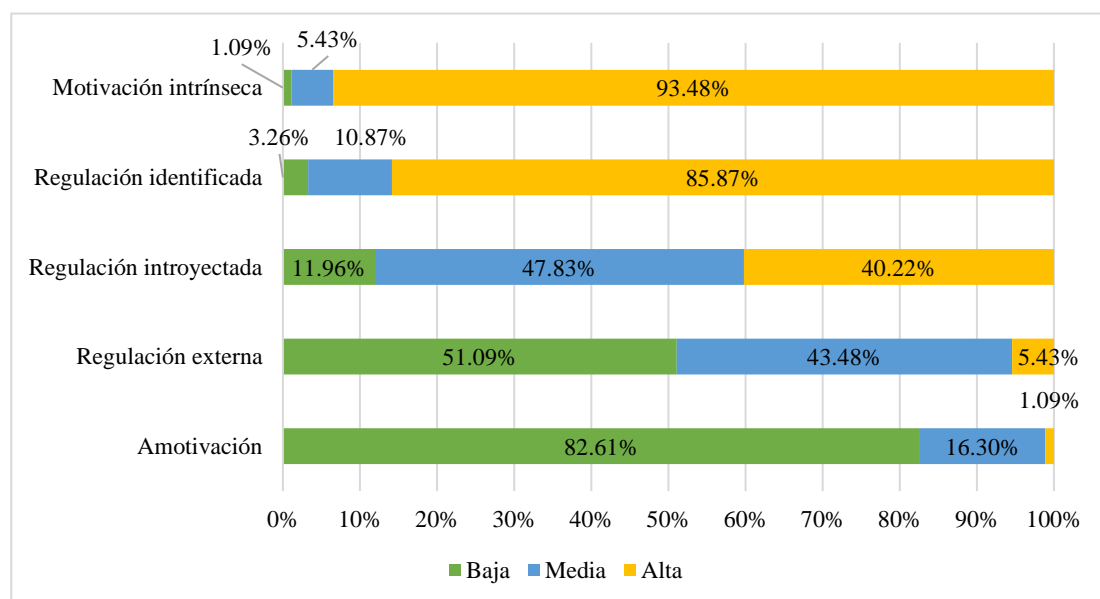
Interpretación: En la Tabla 5 y Figura 5 se observa que el 72.83% (n=67) presenta una

motivación media, seguido por un 25% (n=23) que presentó una motivación alta y un 2.17% (n=2) presenta un nivel de motivación baja.

Tabla 6. Dimensiones de la motivación de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

	Baja		Media		Alta	
	n	%	n	%	n	%
Amotivación	76	82.61	15	16.30	1	1.09
Regulación externa	47	51.09	40	43.48	5	5.43
Regulación introyectada	11	11.96	44	47.83	37	40.22
Regulación identificada	3	3.26	10	10.87	79	85.87
Motivación intrínseca	1	1.09	5	5.43	86	93.48

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

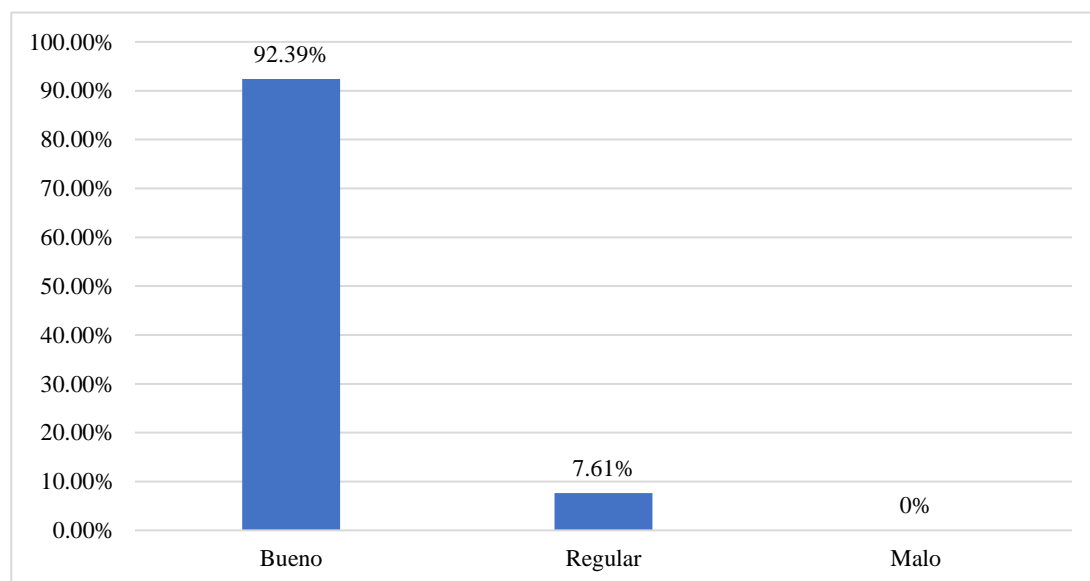
Figura 6. Dimensiones de la motivación de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

Interpretación: En la Tabla 6 y Figura 6 se observan los resultados según las dimensiones de la motivación. Se identificó que la motivación intrínseca y regulación identificada fue mayoritariamente alta (93.48% y 85.87%, respectivamente), así mismo, el 47.83% reportó presentar una regulación introyectada media. Por último, la regulación externa y amotivación fue principalmente baja (51.09% y 82.61%, respectivamente).

Tabla 7. Rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

	n	%
Bueno	85	92.39
Regular	7	7.61
Malo	0	0.00
Total	92	100.0

Fuente: Elaboración propia



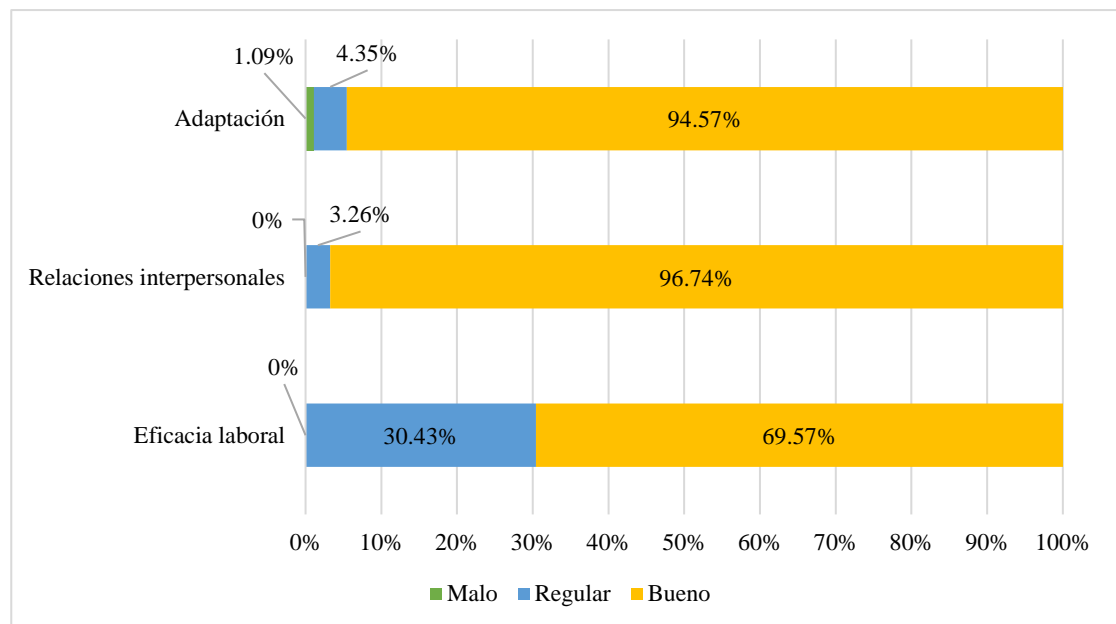
Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

Interpretación: En la Tabla 7 y Figura 7 se observa el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería. Se encontró que el 92.39% presentó un rendimiento bueno, un 7.61% un rendimiento regular y ninguno presentó un rendimiento malo.

Tabla 8. Dimensiones del rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

	Malo		Regular		Bueno	
	n	%	n	%	n	%
Eficacia laboral	0	0.00	28	30.43	64	69.57
Relaciones interpersonales	0	0.00	3	3.26	89	96.74
Adaptación	1	1.09	4	4.35	87	94.57



Fuente: Elaboración propia

Figura 8. Dimensiones de la motivación de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte, 2023

Interpretación: En la tabla 8 y figura 8 se observa los resultados según las dimensiones del rendimiento laboral. Se identificó que las relaciones interpersonales, adaptación y eficacia laboral fue mayoritariamente fue bueno (96.74%, 94.57% y 69.75% respectivamente).

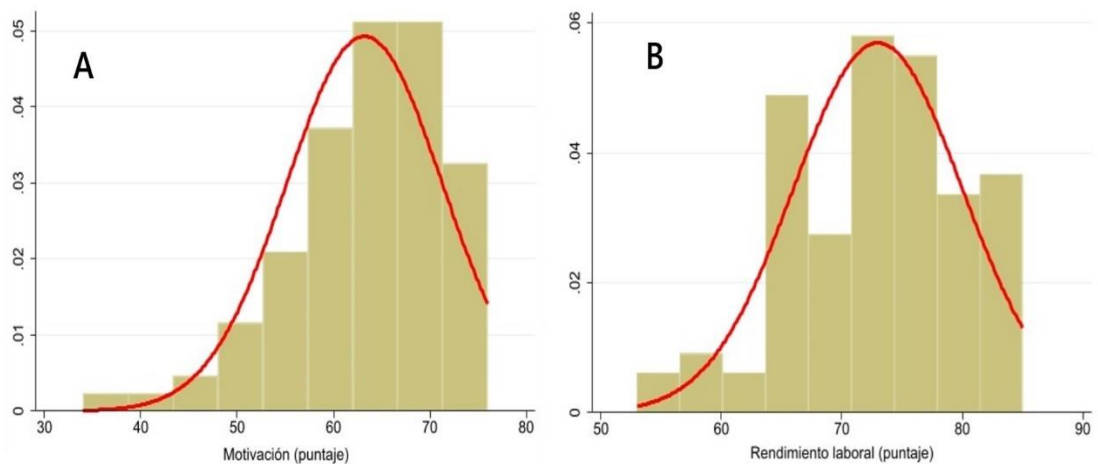
4.1.1. Evaluación de normalidad

Tabla 9. Análisis de la distribución de las variables

Variable	p*
Motivación	0.00351
Rendimiento laboral	0.11905

* Evaluado mediante la prueba Shapiro-Wilk

Fuente: *Elaboración propia*



Fuente: *Elaboración propia*

Figura 9. Distribución de: A) motivación y B) rendimiento laboral

Interpretación: La Tabla 9 y Figura 9 se muestra que la variable de motivación presenta una distribución no normal ($p=0.003$), mientras que el rendimiento laboral presenta una distribución normal ($p=0.119$). Por lo que, la relación entre variables debe evaluarse

con pruebas no paramétricas.

4.1.2. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H₀: No existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

Tabla 10. Correlación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023

		Motivación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman		Rho	1.000
	Motivación	Sig.	-
		n	92
	Rendimiento laboral	Rho	0.155
		Sig.	0.0404
	n	92	

Interpretación: La prueba de correlación de Spearman mostró que existe una relación significativa entre las variables, siendo el valor de p igual a 0.0404. El Rho de Spearman fue de 0.155, lo que muestra que la relación es directa. Con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere que “Existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023”.

Hipótesis específica 1

H_{i1}: Existe relación entre amotivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H_{o1}: No existe relación entre amotivación y rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

Tabla 11. Correlación entre amotivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023

		Amotivación	Rendimiento laboral
Rho de Spearman		Rho	1.000
	Amotivación	Sig.	-
		n	92
	Rendimiento laboral	Rho	-0.073
		Sig.	0.4858
	n	92	

Interpretación: La prueba de correlación de Spearman mostró que no existe una relación significativa entre la amotivación y el rendimiento laboral, siendo el valor de p igual a 0.4858. Con ello se acepta la hipótesis nula que refiere que “No existe relación entre amotivación y rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023”.

Hipótesis específica 2

H_{i2}: Existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H_{o2}: No existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

Tabla 12. Correlación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023

			Regulación externa	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Regulación externa	Rho	1.000	-0.147
		Sig.	-	0.1610
	Rendimiento laboral	n	92	92
		Rho	-0.147	1.000
		Sig.	0.1610	-
		n	92	92

Interpretación: La prueba de correlación de Spearman mostró que no existe una relación significativa entre la regulación externa y el rendimiento laboral, siendo el valor de p igual a 0.1610. Con ello se acepta la hipótesis nula que refiere que “No existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023”.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H₀₃: No existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

Tabla 13. Correlación entre regulación introyectada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023

			Regulación introyectada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Regulación introyectada	Rho	1.000	0.118
		Sig.	-	0.2608
	Rendimiento laboral	n	92	92
		Rho	0.118	1.000
		Sig.	0.2608	-
		n	92	92

Interpretación: La prueba de correlación de Spearman mostró que no existe una relación significativa entre la regulación introyectada y el rendimiento laboral, siendo el valor de p igual a 0.2608. Con ello se acepta la hipótesis nula que refiere que “No existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023”.

Hipótesis específica 4

H_{i4}: Existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H_{o4}: No existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

Tabla 14. Correlación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023

			Regulación identificada	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Regulación identificada	Rho	1.000	0.224
		Sig.	-	0.0317
		n	92	92
	Rendimiento laboral	Rho	0.224	1.000
		Sig.	0.0317	-
		n	92	92

Interpretación: La prueba de correlación de Spearman mostró que existe una relación significativa entre la regulación identificada y el rendimiento laboral, siendo el valor de p igual a 0.0317. El Rho de Spearman fue de 0.224, lo que muestra que la relación es directa. Con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que refiere que “Existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023”.

Hipótesis específica 5

H₅: Existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

H₀₅: No existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.

Tabla 15. Correlación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023

			Motivación intrínseca	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Rho	1.000	0.412
		Sig.	-	<0.001
		n	92	92
	Rendimiento laboral	Rho	0.412	1.000
		Sig.	<0.001	-
		n	92	92

Interpretación: La prueba de correlación de Spearman mostró que existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el rendimiento laboral, siendo el valor de $p < 0.001$. El Rho de Spearman fue de 0.412, lo que muestra que la relación es directa. Con ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, que refiere que “Existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023”.

4.1.3. Discusión de resultados

El objetivo de este estudio fue establecer la correlación entre motivación y rendimiento laboral en enfermeras del servicio de emergencia. Los resultados descriptivos indicaron un nivel medio de la variable motivación con un 72,83% y solo 25% fue alto, similar con lo reportado por Racedo et al. (22) y Fernández et al. (23) quienes también encontraron niveles de motivación media. Sin embargo para el rendimiento laboral fue bueno para el 92.39% y solo el 7.61% fue regular. Estos resultados son similares a los de Ortiz et al. (27), Quintana y Tarqui (25) quienes obtuvieron un desempeño eficiente; sin embargo, esto difiere del estudio realizado por Ruiz et al. (26) quienes encontraron niveles de desempeño bajo, debió a la falta de comprensión de las actividades llevadas a cabo en su lugar de trabajo. Cacsire (6) menciona al rendimiento laboral como indispensable para cada institución, de tal manera, que estas operen de manera exitosa; esto mostraría que el recurso humano se sienta identificado con la institución y pondrá todo su empeño para lograr alcanzar las metas institucionales.

En cuanto a la prueba de hipótesis general indica que existe relación entre motivación y rendimiento laboral ($Rho= 0.155$, $p= 0.0404$) los resultados concuerdan con el estudio realizado por Bayser (21) donde encontró que existe una correlación positiva entre motivación y desempeño profesional, de igual manera Novita et al.(17) mostraron que los factores se relacionaban con el desempeño de los enfermeros correspondiente a motivación en el trabajo, percepción de los mismos sobre la aplicación del método de equipo, tiempo de trabajo en equipo y el nivel de educación , pero que deberían mejorar la motivación mediante reuniones sociales y de esa manera enriquecer

las relaciones interpersonales; de manera similar Mamani (24) llegó a la conclusión que existe compensación directa entre motivación y desempeño laboral del personal administrativo. sin embargo, los resultados difieren lo encontrado por Grujicic et al. (20) mostraron que existe una mayor motivación por parte de los médicos en comparación con las enfermeras; relacionado con el logro de metas, relaciones interpersonales y ambientes laborales positivos. Chiavenato (3) explica que la motivación está vinculada con el comportamiento humano, originada por elementos tanto internos como externos, en los cuales los anhelos y requerimientos generan la fuerza vital que impulsa a las personas a emprender acciones para alcanzar sus metas.

En cuanto a la hipótesis específica uno, muestra una correlación negativa entre amotivación y rendimiento laboral ($Rho = -0.073$, $p = 0.4858$) estos resultados son similar al estudio de Asmat (72) con un $p = 0.333$ donde no encontró relación estadísticamente significativa entre a-motivación y desempeño laboral, así mismo Quintana y Tarqui (25) encontró que el 84.3% del profesional de enfermería percibieron estar desmotivados. Bohórquez (4) indica que la desmotivación personal y laboral entre los empleados es un problema interno de la organización, muy preocupante porque la falta de motivación de los empleados afecta negativamente su desempeño, lo que retrasa el proceso productivo y por cumplir los planes organizacionales.

Con relación a la hipótesis específica dos, la correlación ente regulación externa y rendimiento laboral los resultados mostraron una correlación negativa ($Rho = -0.147$, $p = 0.1610$) lo que se asemeja al estudio realizado por Asmat (72) quien no encontró una correlación estadísticamente significativa siendo el valor de $p = 0.741$. resultados no coincide Deressa y zeru (19) quienes plantearon como objetivo evaluar el nivel de motivación, y sus efectos en el desempeño organizacional donde utilizaron el método

mixto y los resultados mostraron que el 61.1% de los enfermeros consideran a la motivación como un factor motivador al recibir estímulo, reconocimiento y recompensas económicas fueron las principales descritas por los enfermeros, el efecto logrado en la muestra de estudio fue un mayor rendimiento laboral, satisfacción laboral y buen espíritu de equipo.

En relación con la hipótesis específica tres, la correlación de Spearman mostró que no existe correlación entre regulación introyectada y rendimiento laboral ($Rho=0.118$, $p=0.2608$), estos resultados concuerdan con el estudio de Asmat (72) quien no encontró correlación significativa con un nivel de significancia de 0.518. Ochoa (10) hace referencia que la baja productividad laboral en una empresa u organización es porque no existe la debida importancia por conocer los motivos que la provoca, ya sean factores tanto internos como externos.

En relación a la hipótesis específica cuatro, la correlación entre regulación identificada y rendimiento laboral los resultados mostraron una correlación positiva ($Rho=0.224$, $p=0.0317$) esto resultados difieren lo encontrado por Asmat (72) donde el p valor para esta dimensión fue de 0.380, como resultado no encontró correlación significativa. Mera et al. (9) en el entorno laboral de los profesionales sanitarios que realizan tareas repetitivas cada día, la motivación es fundamental, ya que la monotonía puede convertirse en rutina y hacer que los empleados pierdan el interés, por lo que es importante comprender sus diferentes capacidades y desestresas.

Finalmente, en relación a la hipótesis cinco, la correlación de Spearman mostró que existe correlación positiva entre motivación intrínseca y rendimiento laboral ($Rho=0.412$, $p < 0.001$), así mismo el 93.48% de las enfermeras presentaron motivación intrínseca alta, ; de manera similar lo encontrado por Quintana y Tarqui (25) donde el

70% en el indicador de reconocimiento obtuvieron un nivel medio así mismo encontraron que existe asociación significativa entre la motivación intrínseca, extrínseca con el nivel de satisfacción laboral con una probabilidad menor a 0.05. Por otro lado el estudio de Carcasi y Torres (28), quienes encontraron que el 44.4% de la motivación intrínseca del indicador de desarrollo profesional, alcanzaron nivel medio de motivación ($p = < 0.05$), así mismo, el estudio de Yuqing Zhang et al. (18) dentro de los principales resultados se observaron diferencias significativas entre motivación intrínseca y sus cinco dimensiones como: ingreso mensual alto tuvo impacto positivo y el número de horas de trabajo por semana e intensidad de rotación tuvo un impacto negativo concluyendo que los factores sociodemográficos y el ambiente laboral influyen en la motivación intrínseca del personal sanitario (P -valor < 0.001).

CAPÍTULO V: CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital Lima Este - Vitarte.

Segunda: No se encuentra correlación entre amotivación y rendimiento laboral con un valor de $Rho = -0.073$ ($p = 0.4858$) en las enfermeras en el servicio de emergencia.

Tercera: No se encuentra correlación entre regulación externa y rendimiento laboral siendo $Rho = -0.147$ ($p = 0.1610$) en las enfermeras en el servicio de emergencia.

Cuarta: No se encuentra correlación entre regulación introyectada y rendimiento laboral con un valor de $Rho = 0.118$ ($p = 0.2608$) en las enfermeras del servicio de emergencia.

Quinta: Se encuentra una correlación directa entre regulación identificada y rendimiento laboral siendo $Rho = 0.224$ ($p = 0.0317$) en las enfermeras del servicio de emergencia.

Sexta: Se encuentra correlación moderadamente fuerte y muy significativa entre motivación intrínseca y rendimiento laboral siendo el valor de $Rho = 0.412$ ($p < 0.001$) en las enfermeras del servicio de emergencia.

5.2. Recomendaciones

Primera: Se sugiere implementar estrategias o acciones que fomenten y fortalezcan la motivación del profesional de enfermería esto puede incluir: programas de reconocimiento,

oportunidades de desarrollo profesional, mejoras en las condiciones laborales y estableciendo objetivos claros alineados con los valores de la organización.

Segunda: Se sugiere mantener un monitoreo o vigilancia constante para prevenir posibles incrementos en los niveles de desmotivación que puedan afectar el rendimiento laboral de las enfermeras.

Tercera: Se recomienda fomentar la autonomía en el trabajo y disminuir la dependencia de los factores externos, promoviendo una cultura de autogestión entre las enfermeras.

Cuarta: Se sugiere desarrollar estrategias que faciliten a las enfermeras la internalización de sus metas y objetivos profesionales, lo que a su vez fomentará un mayor compromiso con su trabajo.

Quinta: Se sugiere realizar talleres de sensibilización sobre la importancia de la motivación intrínseca que respalden y valoren la motivación interna de cada individuo para prevenir la amotivación, promoviendo de este modo el trabajo en equipo y un clima laboral saludable.

Sexta: Se sugiere a que los futuros investigadores que aborden estudios con modelos cualitativos sobre las experiencias y percepciones de los profesionales de enfermería en relación con la motivación y el rendimiento laboral. Además, realizar estudios de comparación entre dos grupos profesionales entre médicos y enfermeras(os).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Salud de los trabajadores - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. [citado 26 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>.
2. Organización de las Naciones Unidas. Los empleados no se sienten valorados en sus trabajos | ONU [Internet]. 2022 [citado 26 de mayo de 2023]. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>
3. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 2000 [Internet]. [citado 11 de diciembre de 2023]; Quinta edición. Editorial McGraw-Hill-Colombia. Disponible en: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
4. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides Rodríguez A, Bohórquez E, Pérez M, et al. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. junio de 2020 [citado 11 de diciembre de 2023];12(3):385-90. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es
5. Manrique GDO, Saldaña CMA, Correa SR, Salazar HO, Manrique JIT, Calderón RAE, et al. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 9 de septiembre de 2021 [citado 12 de diciembre de 2023];5(5):6790-808. Disponible en:

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/798>

6. Cacsire Grimaldos GI. La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral del personal de la oficina de recursos humanos de las Universidades Públicas de la Región Puno [Internet]. 2019 [citado 11 de diciembre de 2023]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RNAP_88d6215a484062cea6c8d321a04db4d/Details#description
7. Correa DAG, Bolívar CL, Pérez LO. Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista Electrónica Psyconex [Internet]. 2016 [citado 12 de diciembre de 2023];8(12):1-9. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
8. Álvarez LM. Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 23 de julio de 2022 [citado 12 de diciembre de 2023]; 2:63-63. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/63>
9. Mera BV, Gamboa MSR, Beltrán REA, Lozada GTC. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies [Internet]. 2022 [citado 19 de diciembre de 2023];3(3): undefined-undefined. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/b6dc95c2-c1e7-3521-b15e-0702d60ee9de/>
10. Ochoa-Katleen. Motivación y productividad laboral. [Internet]. [citado 10 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-san-ignacio-de-loyola/psicologia-general/ochoa-katleen-apoyo/65658026>

11. Gonzales GCQ, Herrera VHD, Aliaga AAB, Ríos VYB. Motivación laboral en pymes del sector construcción, Lima. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. 2 de enero de 2023 [citado 18 de diciembre de 2023];28(101):113-25. Disponible en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39391>
12. Manso Pinto JF. Legado de Frederick Irving Herzberg. 2002 [citado 29 de diciembre de 2023];(128). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
13. Goyena R. El comportamiento humano en la organizacion. Journal of Chemical Information and Modeling [Internet]. 2015 [citado 29 de diciembre de 2023];53(9):1689-99. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/80358f2d-c5f6-328b-a057-dc3ba4bc8817/>
14. Campbell JP, McHENRY JJ, Wise LL. Modeling Job Performance in a Population of Jobs. Personnel Psychology [Internet]. 1990 [citado 29 de diciembre de 2023];43(2):313-575. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/a09dc3f5-bec3-342b-9457-39dbaf4111c9/>
15. Núñez Cabrera E, Cajachagua Castro M, Huancahuire-Vega S. Self-Efficacy of the Community Health Agent, Importance of Motivation and Empowerment. J Prim Care Community Health. 2023; 14:21501319231213772.
16. Hernández-Sampieri R. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 2018 editorial: Mcgraw - Hill México.
17. Novita Gunawan, Ni Putu Ika, ri Hariyati, Rr. Tutik, Gayatri, Dewi. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis [Internet]. [citado 19 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista->

enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301974

18. Yuqing Zhang, Zheng Yuan, Taozhu Cheng, Cunliang Wang, Jun Li. Intrinsic drive of medical staff: a survey of employee representatives from 22 hospitals in China. *Front Psychol* [Internet]. 2023 [citado 22 de diciembre de 2023]; 14:1157823. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37179890/>
19. Deressa AT, Zeru G. Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*. [Internet]. 8 de abril de 2019 [citado 22 de diciembre de 2023];12(1):213. Disponible en: <https://bmcresearchnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-019-4255-7>
20. Grujicic M, Jovicic-Bata J, Novakovic B. Work motivation and job satisfaction of doctors and nurses in Vojvodina, Serbia. *Srp Arh Celok Lek* [Internet]. 2018 [citado 24 de diciembre de 2023];146(1-2):48-54. Disponible en: <https://doiserbia.nb.rs/Article.aspx?ID=0370-81791700130G>
21. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología* [Internet]. 6 de mayo de 2022 [citado 22 de diciembre de 2023]; 2:12-12. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12>
22. Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Morales D, Morelli M, Fernández ML. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. *Original Nure Inv* [Internet]. 2019 [citado 24 de diciembre de

- 2023];16(103):2-8. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/ff725ce8-0555-3fef-980d-326229130235/>
23. Fernández Bacalla A, De Rutte González JPE, Suárez Paucar EL. Productividad y Motivación Laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. Horizonte Empresarial [Internet]. 2023 [citado 12 de enero de 2024];10(1):282-99. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/f773f480-9c84-37e6-a45e-0eb9417e9ee2/>
24. Mamani JAA. Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. Revista de Pensamiento Crítico Aymara [Internet]. 2023 [citado 23 de enero de 2024];4(2):39-50. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/5e700868-8c2c-3db1-8e1c-04a172eba55a/>
25. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. Rev. Ciencia y Cuidado [Internet]. 2020 [citado 11 de enero de 2024];20(1):123-32. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/6b091a52-7a1d-370a-a68e-90c6cd21d7de/>
26. Ruiz Corea S, Aguilar Saldaña CM, Olivas Salazar H, Ruiz Correa J, Flores Arévalo P, Elena Cueto Orbe R. Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2021 [citado 12 de enero de 2024];5(3):3805-23. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/73e7c5bf-2e5c-3225-bd6c-ad6200a18f43/>

27. Ortiz-Aguí ML, Palacios-Flores EE, Cabrera GG. La educación en servicio y mejora del desempeño de enfermeros de un Hospital de Huánuco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud* [Internet]. 4 de febrero de 2019 [citado 16 de enero de 2024];1(1): e5-e5. Disponible en: <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/RPCS/article/view/5e>
28. Carcasi O, Torres G. Motivación intrínseca, extrínseco asociado al nivel de satisfacción laboral del personal asistencial de la Redes Lampa. *Revista Científica Investigación Andina* [Internet]. 2019 [citado 4 de febrero de 2024];18(1):12-21. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/9dbc532c-0be1-3b33-8eb6-e1e50f644d94/>
29. Arora N, Crastes dit Sourd R, Hanson K, Woldesenbet D, Seifu A, Quaife M. Linking health worker motivation with their stated job preferences: A hybrid choice analysis in Ethiopia. *Social Science & Medicine* [Internet]. 1 de agosto de 2022 [citado 10 de enero de 2024]; 307:115151. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953622004579>
30. Rodríguez AM, Segura X, Elizondo MD, Moreno R, Montalvo J. Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Espacios* [Internet]. 12 de noviembre de 2020 [citado 4 de febrero de 2024];41(45):53-68. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
31. Rivas HCP, Perero SGV. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific* [Internet]. 5 de febrero de 2018 [citado 3 de enero de 2024];3(7):177-92. Disponible en: https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181

32. Contarini PI, Gilmour A, González J, Rebok F, Cristina V. Demotivating factors in a sample of public hospital physicians from the city of buenos aires. *Prensa Medica Argentina* [Internet]. 2011 [citado 3 de enero de 2024];98(10):664-78. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/c263fec3-02a6-39c6-a309-b1e062a76889/>
33. Gajenderan V, Nawaz N, Rangarajan R, Parayitam S. The relationships between amotivation, employee engagement, introjected regulation, and intrinsic motivation: A double-layered moderated-mediation model. *Heliyon* [Internet]. octubre de 2023 [citado 3 de enero de 2024];9(10): e20493. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2405844023077010>
34. Ryan RM, Deci EL. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology* [Internet]. 1 de enero de 2000 [citado 7 de enero de 2024];25(1):54-67. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X99910202>
35. Gil Marrero D, García Rodríguez J, Camejo Salazar Y, Núñez García R. Caracterización de la motivación académica de residentes en especialidades de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. [citado 7 de enero de 2024]; Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v38n1/1561-2961-enf-38-01-e4630.pdf>
36. Moreno JA, Martínez A. Importancia de la Teoría de la Autodeterminación en la Práctica Físico-Deportiva: Fundamentos e Implicaciones Prácticas. *Cuadernos de Psicología del Deporte* [Internet]. 2006 [citado 7 de enero de 2024];6. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2270/227017635004.pdf>

37. Aguilar J, González D, Aguilar A. Un modelo estructural de motivación intrínseca. Acta de Investigación Psicológica [Internet]. 1 de noviembre de 2016 [citado 7 de enero de 2024];6(3):2552-7. Disponible en:
<https://sciencedirect.com/science/article/pii/S2007471916300680#bib0080>
38. Sánchez-Pacheco EA, Hurel-Sotomayor CG, Aguirre-Benalcázar MC. Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. 593 digital Publisher CEIT [Internet]. 2022 [citado 4 de febrero de 2024];7(4-1):462-73. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/d7b59bb5-72cf-3053-abba-4d29413f3cbf/>
39. Madero Gómez SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta universitaria [Internet]. 2019 [citado 20 de junio de 2023];29. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
40. Gabini S. Potenciales predictores del rendimiento laboral. Argentina, 2018 [Internet]. 27 de junio de 2023; Disponible en: <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
41. Koopmans L, Bernaards CM, Hildebrandt VH, Schaufeli WB, de Vet Henrica CW, van der Beek AJ. Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review. Journal of Occupational and Environmental Medicine [Internet]. agosto de 2011 [citado 27 de diciembre de 2023];53(8):856. Disponible en:
https://journals.lww.com/joem/abstract/2011/08000/conceptual_frameworks_of_individual_work.6.aspx

42. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Rev. Cienc soc-Venez. [Internet]. 2 de noviembre de 2010 [citado 27 de junio de 2023];16(3). Disponible en: <http://190.168.72.26/ojs3212/index.php/racs/article/view/25519>
43. Ruiz C JK, Silva V NG, Vanga A MG. Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. septiembre de 2008 [citado 17 de enero de 2024];13(43):417-41. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1315-99842008000300006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
44. Sanchez-Sanchez KP, Rojas-Regalado WJ, Terrones-Quispe SM, Quinteros-Zúñiga D, Carranza-Esteban R, Sanchez-Sanchez KP, et al. Liderazgo de servicio como predictor del rendimiento laboral en colaboradores municipales de la provincia de San Martín, en el contexto de COVID-19. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo [Internet]. 2023 [citado 27 de junio de 2023];32(1):45-53. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552023000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
45. Lam Díaz RM, Hernández Ramírez P. Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia [Internet]. agosto de 2008 [citado 1 de febrero de 2024];24(2):0-0. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-02892008000200009&lng=es&nrm=iso&tlng=es

46. Pasaca-Mora ME, Toral-Tinitana R del C, Gallardo NA, Cevallos-Cueva C. El clima organizacional como factor determinante de la eficacia del personal administrativo en la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja. Polo del Conocimiento [Internet]. 2 de septiembre de 2018 [citado 1 de febrero de 2024];3(9):450-67. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/833>
47. George Quintero RS, Gámez Toirac Y, Matos Laffita D, González Rodríguez I, Labori Ruiz R, Guevara Silveira SA, et al. Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. Infodir [Internet]. agosto de 2021 [citado 26 de enero de 2024];(35). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1996-35212021000200013&lng=es&nrm=iso&tlng=es
48. García FMC, Bajaña BGL, Cruz JHC, Silva LLR. Relaciones interpersonales en la convivencia personal. Recimundo [Internet]. 4 de abril de 2023 [citado 1 de febrero de 2024];7(1):372-80. Disponible en: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1961>
49. Hanco Gómez MS, Carpio Maraza A, Laura Castillo ZJ, Flores Mamani E. Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. [Internet]. julio de 2021 [citado 29 de enero de 2024];12(3):186-94. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2219-71682021000300186&lng=es&nrm=iso&tlng=es
50. Hernández Gonzáles WA, Hinojos Seañez ER. Revista Iberoamericana de Educación e Investigación en Enfermería. Octubre, 2019. N° 4, volumen 9. [citado 26 de agosto de 2023]. Relaciones Interpersonales entre Enfermeros para su Bienestar. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales->

entre-enfermeros-para-su-bienestar/

51. López-Fernández C. Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería. Edumed [Internet]. 1 de enero de 2015 [citado 26 de agosto de 2023];16(1):83-92. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-articulo-inteligencia-emocional-relaciones-interpersonales-estudiantes-S1575181315000030>
52. Mamani Ruiz TH. Efecto de la adaptabilidad en el rendimiento académico. Educación Superior [Internet]. mayo de 2017 [citado 2 de febrero de 2024];2(1):38-44. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2518-82832017000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
53. Aguilar SDR. Administración eficiente y eficaz de las organizaciones para la competitividad sostenible local. Octubre, 2020 [Internet]. [citado 26 de agosto de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3039/1/77211.pdf>
54. Pérez SM, Cruz Ramírez M. Aplicación de una metodología para desarrollar el razonamiento hipotético deductivo, desde los contenidos estadísticos. Correo Científico Médico [Internet]. marzo de 2014 [citado 28 de enero de 2024];18(1):100-7. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1560-43812014000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es
55. Lozada J. Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica [Internet]. 2014 [citado 1 de febrero de 2024];3(1):47-50. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

56. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. Rev. Med Clin Condes [Internet]. 1 de enero de 2019 [citado 27 de agosto de 2023];30(1):36-49. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-medica-clinica-las-condes-202-articulo-metodologia-tipos-disenos-estudio-mas-S0716864019300057>
57. Seoane T, Martín JLR, Martín-Sánchez E, Lurueña-Segovia S, Alonso Moreno FJ. Curso de introducción a la investigación clínica. Capítulo 5: Selección de la muestra: técnicas de muestreo y tamaño muestral. Semergen [Internet]. 1 de agosto de 2007 [citado 27 de agosto de 2023];33(7):356-61. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-curso-introduccion-investigacion-clinica-capitulo-13109444>
58. Guía: Determinación del tamaño muestral - Fisterra [Internet]. [citado 27 de agosto de 2023]. Disponible en: <https://www.fisterra.com/formacion/metodologia-investigacion/determinacion-tamano-muestral/>
59. Otzen T, Manterola C. Sampling Techniques on a Population Study. International Journal of Morphology [Internet]. marzo de 2017 [citado 27 de agosto de 2023];35(1):227-32. Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
60. Corzo Quispe JF. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021. 24 de marzo de 2021 [citado 29 de mayo de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4588>

61. Toledo Álvarez G, Ojeda López RN. Evaluación de la motivación laboral en una dependencia pública en Mérida, Yucatán, México: Un Análisis descriptivo. [citado 28 de enero de 2024]; Disponible en: <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2021/12/Ed.5313-27-Toledo-y-Ojeda.pdf>
62. Casas Anguita J, Repullo Labrador JR, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Aten Primaria [Internet]. 15 de mayo de 2003 [citado 28 de mayo de 2023];31(8):527-38. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
63. Gastañaduy Fiestas KG. Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios. 4 de diciembre de 2013 [citado 30 de enero de 2024]; Disponible en: <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/5012>
64. Fernandini Chávez JM. Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de salud de la Micro Red Usquil - Otuzco, 2021. Universidad César Vallejo [Internet]. 2022 [citado 21 de septiembre de 2022]; Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3189941>
65. Reidl-Martínez LM. Confiabilidad en la medición. Investigación en educación médica [Internet]. junio de 2013 [citado 28 de mayo de 2023];2(6):107-11. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-50572013000200007&lng=es&nrm=iso&tIng=es

66. Espinosa-Solís JI, Pizarro N, Parra-Acosta H, González-Carrillo E, Talavera-Sánchez OJ, Bueno-Acuña G. Validación de un instrumento que mide el perfil actitudinal de los docentes y el desarrollo de competencias universitarias y transversales. RIDE [Internet]. 10 de agosto de 2021 [citado 28 de mayo de 2023];12(23). Disponible en: <http://mail.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1003>
67. Código Nacional de la Integridad Científica [Internet]. [citado 28 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1326710-codigo-nacional-de-la-integridad-cientifica>
68. Hirsch Adler A. Comportamiento responsable en la investigación y conductas no éticas en universidades de México y España. Revista de la educación superior [Internet]. septiembre de 2016 [citado 28 de enero de 2024];45(179):79-93. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0185-27602016000300079&lng=es&nrm=iso&tlng=es
69. Malik AY, Foster C. The revised Declaration of Helsinki: J R Soc Med [Internet]. mayo de 2016 [citado 28 de enero de 2024];109(5):184-9. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27150712/>
70. Manzini JL. Declaración de Helsinki: Principios Éticos para la Investigación Médica sobre Sujetos Humanos. Acta bioethica [Internet]. diciembre de 2000 [citado 28 de enero de 2024];6(2):321-34. Disponible: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1726-569X2000000200010&lng=es&nrm=iso&tlng=es

71. Quiroz Papa de García R. El Hábeas Data, protección al derecho a la información y a la autodeterminación informativa. Letras (Lima) [Internet]. diciembre de 2016 [citado 28 de enero de 2024];87(126):23-7. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-50722016000200002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
72. Asmat Neyra BSA. Motivación como factor asociado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna Hospital de Chancay 2020. [citado 19 de diciembre de 2023];
Disponible:
<https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9153/asmate.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este Vitarte, 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>PE₁. ¿Existe relación entre amotivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023?</p> <p>PE₂. ¿Existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023?</p> <p>PE₃. ¿Existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023?</p> <p>PE₄. ¿Existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital de Lima Este Vitarte, 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>OE₁. Determinar si existe relación entre amotivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p> <p>OE₂. Determinar si existe relación entre la regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p> <p>OE₃. Determinar si existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p> <p>OE₄. Determinar si existe relación entre regulación identificada y rendimiento</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H₁: Existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p> <p>H₀: No existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>H₁₁: Existe relación entre amotivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p> <p>H₀₁: No existe relación entre amotivación y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p> <p>H₁₂: Existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p> <p>H₀₂: No existe relación entre regulación externa y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p> <p>H₁₃: Existe relación entre regulación introyectada y</p>	<p>Variable 1</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Amotivación -Regulación externa -Regulación introyectada -Regulación Identificada -Motivación intrínseca <p>Variable 2</p> <p>Rendimiento Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Eficacia laboral -Relaciones interpersonales -Adaptación 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Método</p> <p>Hipotético -deductivo</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>Observacional de tipo correlacional- transversal</p> <p>Población</p> <p>120 enfermeras especialistas del servicio de emergencia</p> <p>Muestra</p> <p>92 enfermeras especialistas del servicio de emergencia</p>

<p>enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023? PE₅. ¿Existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023?</p>	<p>laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023. OE₅. Determianr si existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p>	<p>rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023. HO₃: No existe relación entre regulación introyectada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023. Hi₄: Existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023. HO₄: No existe relación entre regulación identificada y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023. Hi₅: Existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023. HO₅: No existe relación entre motivación intrínseca y rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del HLEV, 2023.</p>		
---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos
Cuestionario: Motivación

Lea con atención las preguntas del cuestionario que consta de 5 posibles respuestas. Usted debe responder lo que crea conveniente de acuerdo con las alternativas que se presentan.

DATOS GENERALES

Marque con una x o un √ según su criterio y recuerde ser sincero.

1.Sexo

Femenino ¹	<input type="checkbox"/>	Masculino ²	<input type="checkbox"/>
-----------------------	--------------------------	------------------------	--------------------------

2.Edad

25 a 30 años ¹	<input type="checkbox"/>	31 a 40 años ²	<input type="checkbox"/>	41 a 50 años ³	<input type="checkbox"/>	> 50 años ⁴	<input type="checkbox"/>
---------------------------	--------------------------	---------------------------	--------------------------	---------------------------	--------------------------	------------------------	--------------------------

3.Tiempo de servicio en la institución

De 1 a 5 años ¹	<input type="checkbox"/>	De 6 a 10 años ²	<input type="checkbox"/>	De 11 a 15 años ⁴	<input type="checkbox"/>	>15 años ⁵	<input type="checkbox"/>
----------------------------	--------------------------	-----------------------------	--------------------------	------------------------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------

4. Condición laboral

Nombrado ¹	<input type="checkbox"/>	CAS ²	<input type="checkbox"/>	Terceros ³	<input type="checkbox"/>
-----------------------	--------------------------	------------------	--------------------------	-----------------------	--------------------------

MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO (R- MAWS) EN LAS ENFERMERAS

Autor: Gagné, et al. (2010), aplicado por Núñez et al. (2023)

Instrucciones: el puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo							
1	2	3	4	5							
	DIMENSIONES						OPCIONES				
N°	AMOTIVACIÓN						1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.										
2	No sé qué hago en este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.										
3	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.										
4	Si no doy todo en mi labor, sentiría vergüenza de mí mismo.										
N°	REGULACIÓN EXTERNA						1	2	3	4	5
5	Reconocen mi esfuerzo En el trabajo brindándome seguridad.										
6	Considero que otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.										
7	Trabajo y realizo acciones para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, entre otros).										
N°	REGULACIÓN INTROYECTADA						1	2	3	4	5
8	Soy responsable porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, entre otros).										
9	Personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.										
10	Trabajo porque si no me sentiría mal respecto de mí mismo.										
11	Trato de evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, entre otros).										
12	Siento que me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.										

N°	REGULACIÓN IDENTIFICADA	1	2	3	4	5
13	Siempre estoy probándome a mí misma que yo puedo hacerlo.					
14	Mi trabajo me hace sentir orgulloso de mi mismo.					
N°	MOTIVACIÓN INTRINSECA	1	2	3	4	5
15	Me divierto haciendo mi trabajo.					
16	El poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
17	La labor que llevo a cabo es interesante.					
18	Le pongo esfuerzo a este trabajo que va con mis valores personales.					
19	Lo que hago en mi trabajo es emocionante.					

RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERIAS

Autor Fernandini Chávez J. (2022)

Instrucciones: el puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente escala.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre				
1	2	3	4	5				
N°	DIMENSIONES			OPCIONES				
N°	EFICACIA LABORAL			1	2	3	4	5
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo							
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente							
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados							
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato							
5	Hace el uso razonable de los recursos							
6	Comete errores en el trabajo							
7	Termina sus actividades laborales oportunamente							
N°	RELACIONES INTERPERSONALES			1	2	3	4	5
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.							
9	Se comunica con los usuarios, utilizando las habilidades de escucha activa, tono de voz adecuado, respetando la opinión de los demás entre otros.							
10	Se comunica con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de escucha activa, tono de voz adecuado, respetando la opinión de los demás entre otros.							
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo							

12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios					
N°	ADAPTACIÓN	1	2	3	4	5
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, se adapta inmediatamente					
14	Se muestra asequible al cambio					
15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, busca soluciones					
16	Corrige las deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación					
17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Estimada licenciada (o) usted ha sido invitado a participar en la presente investigación Sanitaria. Antes de tomar una decisión si es participe o no, debe comprender y entender en cada apartado que se indica en el presente documento. Tómate tu tiempo y lee atentamente la siguiente información.

Título del proyecto: Motivación y Rendimiento laboral en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital de Ate-Vitarte,2023.

Nombre del investigador principal: Lic. Marilú Cabrera Abanto

Propósito del estudio: Determinar si existe relación entre motivación y rendimiento laboral en las enfermeras.

Participantes: 92 enfermeras del servicio de emergencia

Participación voluntaria: Tu participación es totalmente voluntaria y optar por retirarse en el momento que considere conveniente.

Beneficios por participar: Los participantes en este estudio tendrán como beneficio conocer los resultados. Los mismos que se entregaran al área de docencia e investigación para emplear estrategias y/o políticas para mejorar el rendimiento laboral.

Inconvenientes y riesgos: No existe ningún riesgo para los trabajadores de salud, solo resolverán las preguntas y se absolver dudas.

Costo por participar: No se brindará ningún incentivó o pago económico por participar voluntariamente en el estudio.

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede optar por retirarse del estudio en el momento que cree pertinente.

Consultas posteriores: Si surge alguna otra pregunta durante el desarrollo de este estudio, usted podrá comunicarse o dirigirse con la investigadora al correo marilu.cabrera.abanto@gmail.com y al teléfono 986448927.

Contacto con el Comité de Ética: Si Usted presenta alguna inquietud respecto de sus derechos o asume que estos han sido afectados o vulnerados, puede dirigirse al comité de Ética del Hospital Lima Este Vitarte ubicado en Av. José Carlos Mariátegui 364, Distrito de Ate, teléfono (01) 4172923.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, me ofrecieron la oportunidad de hacer y responder preguntas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido a participar o continuar en el estudio y el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Apellido y nombres:

Edad:

Correo electrónico personalo institucional:

Firma

Anexo 4: Carta de solicitud a la institución para la recolección y uso de los datos



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Lima, 31 de enero de 2024

CARTA N° 082-EPG-UPNW

Dr. Víctor Echeandía Arellano
Director
Hospital Lima Este Vitarte
Av. José Carlos Mariátegui 364
Lima.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría en Gestión en Salud; **Marilú Cabrera Abanto**, con código de matrícula N° **2022900412**, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en enfermeras especialistas que laboran en el servicio de emergencia que tengan vínculo laboral mayor a 6 meses.

Toda la información que solicita la tesista **Marilú Cabrera Abanto** es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **"MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE ATE - VITARTE, 2023"** dirigido por el asesor de tesis, Dr. Fernando Luis Díaz del Olmo Morey, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión en Salud.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. Guillermo Raffo Ibarra
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Norbert Wiener

Anexo 5: Autorización de la Institución

 PERÚ	Ministerio de Salud	Hospital de Lima Este - Vitarte	DIRECCIÓN GENERAL	OFICINA DE DOCENCIA E INVESTIGACION
--	---------------------	---------------------------------	-------------------	-------------------------------------

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO
Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho*

Lima, 08 de marzo del 2024

CÓDIGO DE APROBACIÓN: N° 02-2024-CIEI/HLEV

Cabrera Abanto Marilú
Investigadores Principales

Asunto: DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

APROBACIÓN

TÍTULO DEL PROYECTO:

"MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL DE ATE - VITARTE, 2023"

Le informamos que su proyecto de referencia ha sido evaluado por el Comité y las opiniones acerca de los documentos presentados se encuentran a continuación:

	N° y/o Fecha Versión	Decisión
PROTOCOLO	Versión 1	Aprobado
CONSENTIMIENTO INFORMADO	Si aplica	Si aplica

Este protocolo tiene vigencia de febrero 2024 a agosto del 2024.
En caso de requerir una ampliación, le rogamos tenga en cuenta que deberá enviar al Comité un reporte de progreso al menos 30 días antes de la fecha de término de su vigencia. Lo anterior forma parte de las obligaciones del Investigador las cuales vienen descritas al reverso de esta hoja.

Atentamente,


M.C. GUILLERMO JAIME ESPINOZA RAMOS
PRESIDENTE DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL DE LIMA ESTE - VITARTE







Av. José Carlos Mariátegui N° 364
Ate, Teléfono 01 – 417-2923
www.hlev.gob.pe

Anexo 6: Formato para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos
“MOTIVACION Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMRGENCIA DE UN HOPSITAL DE ATE -VITARTE, 2023”

Autor: Gagné, et al. (2010), aplicado por Núñez et al. (2023)

	DIMENSIONES	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	Variable 1: Motivación							
N°	AMOTIVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
2	No sé qué hago en este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		
3	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
4	Si no doy todo en mi labor, sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
N°	REGULACIÓN EXTERNA	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Reconocen mi esfuerzo En el trabajo brindándome seguridad.	X		X		X		
6	Considero que otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X		X		
7	Trabajo y realizo acciones para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, entre otros).	X		X		X		
N°	REGULACIÓN INTROYECTADA	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Soy responsable porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, entre otros).	X		X		X		
9	Personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.	X		X		X		
10	Trabajo porque si no me sentiría mal respecto de mí mismo.	X		X		X		

11	Trato de evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, entre otros).	X		X		X		
12	Siento que me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
Nº	REGULACIÓN IDENTIFICADA	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Siempre estoy probándome a mí misma que yo puedo hacerlo.	X		X		X		
14	Mi trabajo me hace sentir orgulloso de mi mismo.	X		X		X		
Nº	MOTIVACIÓN INTRINSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Me divierto haciendo mi trabajo.	X		X		X		
16	El poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
17	La labor que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
18	Le pongo esfuerzo a este trabajo que va con mis valores personales.	X		X		X		
19	Lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		

**“MOTIVACION Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL
SERVICIO DE EMRGENCIA DE UN HOPSITAL DE ATE -VITARTE, 2023”**

Autor: Fernandini Chávez J. (2022)

	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 2: Rendimiento Laboral							
N°	EFICACIA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Planifica sus actividades o tareas en el trabajo	X		X		X		
2	Cumple con las metas trazadas mensualmente	X		X		X		
3	Entrega de manera puntual los trabajos solicitados y asignados	X		X		X		
4	Presenta informes o documentos con información clara, completa y oportuna a su jefe inmediato	X		X		X		
5	Hace el uso razonable de los recursos	X		X		X		
6	Comete errores en el trabajo	X		X		X		
7	Termina sus actividades laborales oportunamente	X		X		X		
N°	RELACIONES INTERPERSONALES	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Se muestra atento y amable con los usuarios y compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Se comunica con los usuarios, utilizando las habilidades de escucha activa, tono de voz adecuado, respetando la opinión de los demás entre otros.	X		X		X		
10	Se comunica con los compañeros de trabajo, utilizas las habilidades de escucha activa, tono de voz adecuado,	X		X		X		

	respetando la opinión de los demás entre otros.							
11	Evita conflictos con los usuarios y compañeros de trabajo	X		X		X		
12	Brinda una orientación adecuada a los usuarios	X		X		X		
N°	ADAPTACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Cuando se presentan nuevas condiciones y cambios en el trabajo, se adapta inmediatamente	X		X		X		
14	Se muestra asequible al cambio	X		X		X		
15	Cuando se presentan problemas en el establecimiento de salud, busca soluciones	X		X		X		
16	Corrige las deficiencias y debilidades laborales mediante los programas de capacitación	X		X		X		
17	Actualiza conocimientos mediante la capacitación	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna observación, el instrumento presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Díaz del Olmo Morey, Carlos Enrique

DNI: 07876473

Especialidad del validador: Odontólogo, Doctor en Salud.

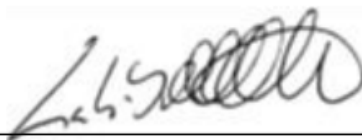
27 de septiembre del 2023

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



Dr. DÍAZ DEL OLMO MOREY, Carlos Enrique

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna observación, el instrumento presenta suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Ordoñez Ibargüen, Luis Ángel

DNI: 10730312

Especialidad del validador:

Lic. Enfermería – Mg Gerencia en Salud – Especialista en Epidemiología de Campo

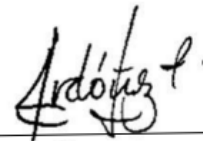
27 de septiembre del 2023

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



Mg. ORDOÑEZ IBARGÜEN, Luis Ángel

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento contiene las preguntas para valorar las variables que busca medir. Así mismo, estas son lo suficientemente claras para la recolección de datos.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Moquillaza Alcántara, Víctor Hugo

DNI: 72246038

Especialidad del validador: Investigador

03 de octubre del 2023

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



Mg. MOQUILLAZA ALCANTARA, Víctor Hugo.

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumplen con los requisitos de suficiencia para su aplicación.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Palomino Márquez, Santiago Nicolás

DNI: 40886584

Especialidad del validador:

- Maestro en Investigación y Docencia Universitaria.
- Maestro en Gestión de los Servicios de Salud

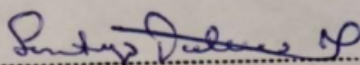
Lima de 03 octubre del 2023

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



Santiago Nicolás Palomino Márquez
Enfermero Intensivista
CEP: N° 44021 RE: N° 7654
RM: N° 1020 RM: N° 1031

Mg. PALOMINO MÁRQUEZ Santiago Nicolás

Firma del Experto Informante

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Tania Lip Marín de Salazar

DNI: 08179761

Especialidad del validador:

Psicóloga Organizacional / Magister en Psicología Organizacional

26. de noviembre 2023

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



Mg. LIP MARIN DE SALAZAR, Tania Carmela

Firma del Experto Informante

Anexo 7: Confiabilidad de los Instrumentos

Validación mediante Alpha de Cronbach

Con 20 participantes que cumplan las mismas características de la muestra, se realizó una evaluación de la consistencia de las respuestas, con lo cual se validó cada uno de los instrumentos mediante la prueba de Alpha de Cronbach. La validación incluyó la evaluación de las variables principales del estudio. A continuación, se muestran los resultados:

Variable 1: Motivación en el trabajo (R-MAWS) en enfermeras

Pregunta	Observados	Correlación Item-test	Correlación Item-rest	Promedio de la correlación interitem	Alpha
V1: MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO (R- MAWS) EN ENFERMERAS					
D1: Amotivación					
1	20	0.1335	0.0885	0.5654	0.7802
2	20	0.0403	0.1018	0.6328	0.7744
3	20	0.4678	0.0979	0.3947	0.7866
4	20	0.5498	0.0914	0.1981	0.8456
Resultado (D1)					0.7967
D2: Regulación externa					
5	20	0.2607	0.1159	0.2253	0.7488
6	20	0.4418	0.0830	0.2698	0.8233
7	20	0.0815	0.0906	0.1576	0.7044
Resultado (D2)					0.7588
D3: Regulación externa					
8	20	0.0255	0.0837	0.6230	0.7614
9	20	0.3676	0.1121	0.3009	0.8182
10	20	0.3697	0.1160	0.2147	0.7653
11	20	0.3653	0.1040	0.4087	0.7087
12	20	0.2401	0.1076	0.1865	0.7879
Resultado (D3)					0.7683
D4: Regulación identificada					
13	20	0.1365	0.1164	0.2198	0.7200
14	20	0.1767	0.1111	0.5745	0.7774
Resultado (D4)					0.7487
D5: Motivación intrínseca					
15	20	0.6305	0.0958	0.4128	0.7060
16	20	0.1242	0.1189	0.1850	0.7789
17	20	0.0304	0.1069	0.3902	0.8043
18	20	0.2165	0.1134	0.4144	0.7372
19	20	0.1750	0.1005	0.5434	0.7314
Resultado (D5)					0.7516
Resultado (Variable)					0.7648

Variable 2: Rendimiento laboral profesional de enfermería

Pregunta	Observados	Correlación Item-test	Correlación Item-rest	Promedio de la correlación interitem	Alpha
V2: RENDIMIENTO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA					
D1: Eficacia laboral					
1	20	0.3066	0.1081	0.3807	0.7464
2	20	0.1379	0.0885	0.2565	0.7242
3	20	0.2403	0.0919	0.4756	0.8057
4	20	0.4415	0.0896	0.4128	0.7222
5	20	0.6951	0.0929	0.2910	0.8273
6	20	0.2334	0.1008	0.6257	0.8152
7	20	0.5686	0.0972	0.3014	0.7971
Resultado (D1)					0.7769
D2: Relaciones interpersonales					
8	20	0.0955	0.0840	0.3202	0.8270
9	20	0.0250	0.1016	0.6028	0.8432
10	20	0.4293	0.1166	0.5053	0.8432
11	20	0.6109	0.1016	0.1837	0.7582
12	20	0.3590	0.1161	0.4331	0.7464
Resultado (D2)					0.8036
D3: Adaptación					
13	20	0.6741	0.1171	0.4976	0.8097
14	20	0.5958	0.1163	0.5639	0.8234
15	20	0.2921	0.1001	0.3424	0.8079
16	20	0.0426	0.1167	0.5385	0.7268
17	20	0.5737	0.1009	0.2378	0.7862
Resultado (D3)					0.7908
Resultado (Variable)					0.7904

En base al análisis, se presenta el resumen de los hallazgos obtenidos:

	Alpha
Variable 1: Motivación en el trabajo (R-MAWS) en enfermeras	0.7648
D1: Amotivación	0.7967
D2: Regulación externa	0.7588
D3: Regulación externa	0.7683
D4: Regulación identificada	0.7487
D5: Motivación intrínseca	0.7516
Variable 2: Rendimiento laboral del profesional de enfermería	0.7904
D1: Eficacia laboral	0.7769
D2: Relaciones interpersonales	0.8036
D3: Adaptación	0.7908

En base a lo encontrado, se concluye que ambos instrumentos y sus dimensiones correspondientes tienen un Alpha mayor a 0.70, por lo cual se acepta que sean confiables (validados) para su uso en la investigación.

Anexo 8: Informe del porcentaje del Turnitin.

Similarity Report

● 16% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 13% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	College of Alameda on 2023-08-02 Submitted works	1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%

● 16% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 13% Internet database
- 3% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 12% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	College of Alameda on 2023-08-02 Submitted works	1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	uwiener on 2023-11-27 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-03-02 Submitted works	<1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%