



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital público de Lima, 2024

**Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería**

Presentado por:

Autora: Balbin Mucha, Nallely Adjany


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7104-038X>

Asesor: Mg. Mori Castro, Jaime Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 22/07/2025

Yo, NALLELY ADJANY BALBIN MUCHA egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024”** Asesorado por el docente: **MG. JAIME ALBERTO MORI CASTRO** DNI 07537045 ORCID <https://orcid.org/0000-0003-2570-0401> tiene un índice de similitud de **14 (catorce) %** con código oid: 14912:530245282 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
 NALLELY ADJANY BALBIN MUCHA
 DNI: 72841870

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



.....
 Firma
 MG. MORI CASTRO JAIME ALBERTO
 DNI: 07537045

Lima, 22 de julio del 2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 22/07/2025

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

Justifico que el excedente del 4% en fuentes primarias, que actualmente alcanza un 8% frente al máximo permitido de 4 %, se debe a que los términos coincidentes corresponden al marco metodológico propio de una investigación. En ese sentido, se confirma la originalidad de la investigación, sustentando que la fuente identificada (8%) proviene del repositorio uwiener.edu.pe, en el cual los títulos, subtítulos y términos detectados forman parte de la estructura metodológica establecida por la universidad. Asimismo, los demás términos coincidentes corresponden a expresiones de uso común en la redacción de investigaciones académicas.

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios por haberme permitido culminar mi carrera profesional, por brindarme la vida, fortaleza, sabiduría y salud, porque sin él no hubiera sido posible este triunfo, ya que nunca me dejó flaquear ni perder la fe en los momentos más difíciles de mi vida. Agradecida por haberme otorgado unos padres maravillosos porque siempre estuvieron apoyándome, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. Además, fomentaron en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo de mi familia, me propongo seguir buscando nuevas metas en mi vida.

Agradecimiento

A la Universidad Privada Norbert Wiener, por haberme brindado la oportunidad de desarrollar mis estudios en un espacio académico de excelencia, donde adquirí no solo conocimientos, sino también valores que fortalecieron mi formación personal y profesional.

A mi asesor el Mg. Mori Castro Jaime Alberto, le expreso mi más sincero agradecimiento por su guía constante, por la paciencia y el rigor académico con que acompañó este proceso, y por las valiosas observaciones que enriquecieron el presente trabajo.

El apoyo recibido de ambas partes ha sido fundamental por la culminación satisfactoria de esta etapa académica.

JURADO:

Presidente: Mg. Barrios Cabello Lucimar Josefina

Secretario: Mg. Del Carpio Florez Sofia

Vocal: Mg. Barreda Paredes Ruby Ines

Índice

Título	i
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Jurados.....	vi
Índices.....	vii
Resúmenes	x
Abstracts	xi
Introducción	xii
CAPITULO I: LOS PROBLEMAS	1
1.1. Planteamientos de problemas	1
1.2. Formulaciones de problemas	4
1.2.1 Problemas generales	4
1.2.2 Problema específico	4
1.3. Objetivo de investigaciones	5
1.3.1 Objetivos generales	5
1.3.2 Objetivo específico	5
1.4. Justificaciones de investigaciones	5
1.4.1 Teóricas	5
1.4.2 Metodológicas	6
1.4.3 Prácticas.....	6

CAPÍTULO II: MARCOS TEÓRICOS.....	8
2.1. Antecedente	8
2.1.1 A nivel internacional.....	8
2.1.2 A nivel nacional.....	10
2.2. Base teórica.....	12
2.3. Formulación de hipótesis.....	19
1.3.1 Hipótesis generales	19
1.3.2 Hipótesis específica	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍAS.....	20
3.1. Métodos de investigaciones.....	20
3.2. Enfoques investigación.....	20
3.3. Tipos de investigaciones.....	20
3.4. Diseños de investigaciones.....	21
3.5. Poblaciones, muestras y muestreos.....	22
3.6. Variables y operacionalizaciones.....	24
3.6.1 Variables de estudio	24
3.6.2 Operacionalizaciones de variables.....	25
3.7. Técnica e instrumento de recolecciones de datos	26
3.7.1 Técnicas	26
3.7.2 Descripción de instrumentos.....	26
3.7.3 Validación	27

3.7.4 Confiabilidad.....	27
3.8. Procesamientos y análisis de los datos	27
3.9. Aspectos éticos.....	28
CAPÍTULO IV: PRESENTACIONES Y DISCUSIONES DEL RESULTADO.....	29
4.1. Resultados	29
4.1.1 Análisis descriptivos del resultado	29
4.1.2 Pruebas de hipótesis	32
4.2. Discusiones del resultado	39
CAPÍTULO V: CONCLUSION Y RECOMENDACION	41
5.1. Conclusión	41
5.2. Recomendación	41
REFERENCIA	43
ANEXO	53
Anexo 1. Matriz de consistencia	54
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos	55
Anexo 3. Validez del instrumento	59
Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos	60
Anexo 5. Aprobación del Comité de Ética	61
Anexo 6. Consentimiento informado	63
Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos	64
Anexo 8. Informe del Asesor de Turnitin	65
Anexo 9. Base de datos	66
Anexo 10. Evidencias	68

Resumen

Introducción: Los factores motivacionales influyen directamente en desempeños laborales del profesional enfermero en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), con entorno caracterizado por altos niveles de estrés, demandas físicas y emocionales constantes, y la necesidad de tomar decisiones críticas. Esta investigación tiene como **Objetivo:** Analizar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024. **Material y método** Estudios, diseños correlacionales, métodos hipotético deductivo, enfoques cuantitativos, aplicadas. Muestra fue de 103 profesional enfermero. Las técnicas para tomar los datos fueron las encuestas. El instrumento aplicado en este estudio fueron tipos Likert de las variables, factor motivacional y desempeño laboral, el cual están validados; el instrumento cuenta con altos niveles de confiabilidades. Resultado, el factor motivacional con desempeños laborales de profesional enfermero, hay factores motivacionales media con deficiente desempeño laboral en 20.4%. el factor motivacional en dimensiones intrínsecos con desempeños laborales del enfermero, hay factor motivacional media con regulares desempeños laborales en 26.2%. el factor motivacional en dimensiones extrínsecos con desempeños laborales del enfermero, donde hay factores motivacionales media con deficiente desempeño laboral en 24.3%.

Palabras claves: Factores motivacionales, desempeño laboral, enfermeras.

Abstract

Introduction: Motivational factors directly influence the work performances in nursing professionals the Intensives Care Units (ICU), with an environment characterized by high levels of stress, constant physical and emotional demands, and the need to make critical decisions. The research's aims a analyze in relationships the motivational factor with in work performances the nursing professionals of Intensives Care Units the Public Hospital. In methodologies: Studies, correlational designs, hypothetical-deductive methods, quantitative approaches, applied. The sample was 103 nursing professionals. The techniques for collecting the data were surveys. The instrument applied in this study were Likert types of the variables, motivational factor and job performance, which are validated; the instrument has high levels of reliability. Result, the motivational factor with job performance of nursing professionals, there are average motivational factors with poor job performance in 20.4%. The motivational factor in intrinsic dimensions with nurses' job performances is found to have an average motivational factor with average job performance in 26.2%. The motivational factor in extrinsic dimensions with nurses' job performances is found to have average motivational factors with poor job performance in 24.3%.

Keywords: Motivational factors, job performance, nurses.

Introducción

En el ámbito hospitalario, el personal de enfermería cumple un rol esencial en la atención directa al paciente, especialmente para áreas especiales en UCI, que se requiere alto nivel de compromiso, preparación técnica y capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia. Sin embargo, el entorno laboral de estos profesionales suele estar marcado por jornadas extensas, alta carga emocional, escasez de recursos y exigencias constantes, factores que influyen directamente en su motivación y, por ende, en su desempeño laboral.

La motivación es un componente fundamental que impulsa a los trabajadores a realizar sus funciones con eficiencia, responsabilidad y calidad. En el caso de los profesionales de enfermería, estar motivados para favorecer en los personales, también mejora sus calidades de los servicios ofrecidos al paciente. OMS (Organización Mundial de Salud) ha enfatizado las necesidades en entornos laborales saludables y motivadores para garantizar el cumplimiento de los objetivos del personal de salud y reducir el riesgo de afectación física o emocional en su desempeño.

En este marco, este trabajo tiene el objetivo principal analizar las relaciones de factor motivacional y desempeños laborales del personal enfermero de un hospital público de Lima. Plantea además explorar a los factores motivacionales, diferenciados en sus dimensiones intrínseca y extrínseca, se vinculan con el rendimiento laboral, considerando las características específicas del entorno hospitalario en estudio. La investigación busca aportar evidencia empírica que permita comprender con mayor profundidad las causas del bajo desempeño y proponer estrategias que fortalezcan la motivación y, con ello, la calidad del cuidado brindado a los pacientes.

Asimismo, se espera que los resultados obtenidos sirvan de base para el diseño de políticas institucionales orientadas a la mejora de las condiciones laborales, el reconocimiento profesional y la gestión del talento humano en el sector salud. De esta forma, se contribuirá solamente a los bienestar del personal enfermero, pero también a la optimización del sistema sanitario en beneficio de la comunidad.

CAPITULO I. LOS PROBLEMAS

1.1. Planteamientos de los problemas

La OMS (Organización Mundial de la salud) resalta importancia de motivar a trabajadores y de generar un entorno laboral que no afecte negativamente su salud física ni mental, permitiendo así alcanzar sus metas y objetivos personales. Un entorno laboral saludable se logra mediante la colaboración de todos los miembros de la organización, orientados hacia el cumplimiento de objetivos comunes. Este tipo de ambiente se caracteriza por una visión compartida del bienestar, que brinda a los empleados condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizativas adecuadas para proteger y promover su salud y seguridad (1).

Según la OMS, en 2020 se registró déficit en 4,4 millones de trabajadores de la salud, incluyendo 2,5 millones de enfermeros con otro profesional. Esta carencia provoca que más de mil millones de personas en el mundo no puedan acceder a servicios de atención sanitaria debido a la falta de personal disponible (2).

La motivación laboral es fundamental a nivel global, especialmente en el ámbito hospitalario. Según un estudio realizado por Muñoz en España sobre los factores que influyen en la motivación, esta se vincula con estándares sociales que pueden llevar a consecuencias como desgaste físico, fatiga y desequilibrio personal. El autor sostiene que los elementos motivacionales están conectados con emociones relacionadas al desarrollo y crecimiento individual, incluyendo la motivación profesional, la necesidad de alcanzar la autorrealización y responsabilidad al ejecutar tareas según criterios en entorno laboral (3).

En 2020, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) informó de 28 millones de enfermeros y docentes en todo el mundo, aunque aún persiste una brecha de 5 millones. El informe subraya la relevancia de que el personal de enfermería cuente con una formación

integral que le permita desempeñar sus funciones de manera eficaz, especialmente con un enfoque en la seguridad del paciente. Además, se vincula a factores, como la condición laboral, ajustes salarial, el incentivo no remunerado, ambiente laborales (4).

En México, estudios sobre la motivación y desempeño laboral de empleados con visión a futuro han concluido que, a mayor nivel de motivación, mejor será el rendimiento en el trabajo. Una investigación en España en 2020 identificó problemas de calidad y áreas de mejora dentro del sector salud. Este estudio reveló que dicho sector ocupaba el tercer lugar en niveles de desmotivación del personal de enfermería, siendo Cataluña una de las regiones más afectadas, con un 59% de desmotivación, lo cual impacta en el desempeño laboral (5).

En 2020, Peña señaló que en América Latina los empleados motivados tienden a realizar un mejor trabajo, enriqueciendo sus funciones y contribuyendo al logro de metas que benefician tanto a la institución como al personal. Por su parte, Oliveros, en Colombia en 2019, indicó que los trabajadores del sector salud están impulsados por factores motivacionales como la autorrealización, compromiso y deseo de logro, concluyendo que su motivación proviene en gran medida de estímulos externos. Chiavenato, en Colombia, definió las motivaciones en procesos psicológicos que, con el elemento de actitud, las percepciones, las personalidades y los aprendizajes, influye en el comportamiento humano. Además, afirmó que el desempeño laboral está condicionado por la situación y por diversos factores determinantes, así como por procesos e interacciones conductuales que median en la conducta del individuo (6).

En un estudio realizado en 2019 sobre el desarrollo organizacional y su influencia en el cumplimiento laboral en Ecuador, Ordóñez indicó que la ausencia de líderes con habilidades gerenciales, así como la falta de competencias técnicas prácticas, provoca un seguimiento preciso del desempeño de los empleados. También resaltó la importancia de contar con métodos adecuados para evaluar correctamente el trabajo realizado (7).

En Perú, Quintana y Tarqui realizaron un estudio en 2020 en el que analizaron el desempeño del personal de enfermería considerando aspectos como las condiciones laborales, la motivación, la organización y la formación académica. Los resultados mostraron que el 25% de enfermeros presentaban bajos rendimientos, 64% estaban sobrecargado de trabajos, mientras que el 37% carecían de asignaciones laborales. Además, se evidenció una fuerte presión laboral, y el 51% de las enfermeras no contaban con la posibilidad de organizar sus turnos. Los autores concluyeron que, para mejorar el desempeño del personal de enfermería, es necesario que las autoridades implementen estrategias más efectivas y que les permitan cumplir sus funciones de la mejor forma posible (8).

En 2020, Campos investigó desempeños del enfermero y descubrió un 7% presentaba rendimiento promedio, el 27,6% tenía un desempeño bajo y solo el 17% alcanzaba un nivel alto. Estos resultados evidencian las necesidades de implementar estrategia orientada en mejora del rendimiento del personal de enfermería, especialmente en aquellos con un desempeño bajo o moderado. Mejorar su desempeño es fundamental para garantizar una atención de calidad (9).

El desempeño en UCI es crucial, porque el paciente dependen de un equipo de profesionales especializados que sigan protocolos estrictos para reducir el riesgo de infecciones y preservar la vida durante procedimientos quirúrgicos. Las enfermeras quirúrgicas están atentas a las respuestas del cuerpo y a posibles manifestaciones patológicas que puedan surgir durante las intervenciones, en relación con sus tareas cotidianas. Brindar una atención integral y de calidad exige que los cuidadores estén altamente capacitados, asegurando así una atención segura y eficaz para los pacientes (10).

De acuerdo con estadísticas de la UCI de hospital, la enfermera enfrentan diversas amenazas que afectan su motivación laboral y, en consecuencia, su desempeño. Entre los principales

factores se encontraban la falta de equipos médicos adecuados y las relaciones negativas con el personal médico. El informe señala que en 2020 se realizaron 1,120 cirugías, en los primeros trimestres de 2021 las demandas aumentaron a 1,629 intervenciones, generando una sobrecarga laboral considerable que impactó directamente en la motivación y rendimiento del personal de enfermería. Actualmente, muchas de las carencias motivacionales en las enfermeras están relacionadas con problemas económicos personales. Debido a bajos ingresos, muchas deben trabajar en múltiples centros de salud para cubrir sus necesidades, lo que se traduce en agotamiento y baja productividad. A esto se suma la escasez de procedimientos quirúrgicos y las malas condiciones laborales, lo cual agrava la situación. Estos factores evidencian la necesidad de replantear las responsabilidades asignadas al personal de enfermería, cuando no cuentan con recursos ni el apoyo adecuado por la administración, lo que afecta seriamente su desempeño. Llevándome a investigar la siguiente interrogante: ¿Existe una relación de los factores motivacionales y desempeños laborales del enfermero en Unidad de Cuidados Intensivos?

1.2. Formulaciones de problemas

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las relaciones de factor motivacional con desempeño laboral de profesional enfermero en Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024?

1.2.2. Problema específico

- ¿Cuáles son las relaciones de factor motivacional en dimensiones factor motivacional intrínsecos con desempeños laborales del profesional enfermero de Unidad de Cuidados Intensivos de Hospital Público de Lima, 2024?

- ¿Cuáles son las relaciones de factor motivacional en dimensiones factor motivacional extrínsecos con desempeños laborales del profesional enfermero de Unidad de Cuidados Intensivos de Hospital Público de Lima, 2024?

1.3. Objetivo de investigación

1.3.1. Objetivo general

Analizar las relaciones de los factores motivacionales con desempeño laborales del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de Hospital Público de Lima, 2024

1.3.2. Objetivo específico

- Determinar la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024
- Determinar la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024.

1.4. Justificaciones de investigación

1.4.1. Teóricas

Los estudios sobre los factores motivacionales y desempeños laborales de enfermeros aportarán una perspectiva teórica valiosa para comprender en profundidad este tema. Desde el enfoque de la teórica de enfermería Patricia Benner, se destacan aspectos como la validación de modelos prácticos aplicados a las habilidades del personal de enfermería, así como análisis de relaciones de prácticas de enfermería, el estrés, mejora de salud y liderazgo en el ámbito enfermero. La

teoría de la motivación de Frederick Herzberg plantea que responden a dos necesidades que influyen en su comportamiento: los motivadores intrínsecos y extrínsecos. Estos influyen en disposición del personal de enfermería para trabajar y colaborar en la mejora de funciones. Cuando las enfermeras desarrollan conciencia positiva en su profesión, su desempeño se fortalece y se traduce en beneficios tanto personales como institucionales.

1.4.2. Metodológica

Este estudio tiene como objetivo analizar las variables laborales actuales, así como los factores de motivación y desempeño del personal de enfermería desde una perspectiva metodológica. Para ello, se utilizó un instrumento basado en la escala de Likert para medir dichas variables, el cual fue sometido a un proceso de validación y prueba de confiabilidad, obteniendo un coeficiente adecuado que avala su uso en esta investigación. La investigación facilita la interpretación de variables en diferentes dimensiones y permite la integración de instrumentos validados, además de la operacionalización de la matriz de consistencia. Los resultados obtenidos podrán aplicarse a otros contextos similares, contribuyendo así al fortalecimiento y mejora del trabajo en enfermería. Se sugiere formular soluciones alineadas con los objetivos planteados y desarrollar hipótesis conforme al enfoque del estudio. El propósito principal es proporcionar al hospital información actual útil de directivos, gerente y enfermeros, para tener planes estratégicos de mejoras. Se recomienda considerar el diseño de incentivos, sistemas de reconocimiento y planes motivacionales que impulsen el compromiso del personal y optimicen la calidad del cuidado brindado a los usuarios.

1.4.3. Práctica

Los resultados obtenidos, una vez analizados estadísticamente, permitirán identificar de manera práctica la relación entre las variables estudiadas. A partir de estos hallazgos, se podrán

proponer recomendaciones dirigidas a instituciones médicas privadas, orientadas a 7 mejorar los desempeños del enfermero. Es fundamental que tanto los cuidadores como los directivos comprendan estos resultados y promuevan estrategias que permitan a las organizaciones privadas de salud optimizar el rendimiento del enfermero, garantizando atenciones cálida en usuarios. Esta investigación genera un impacto positivo en la práctica de enfermería, ya que no solo beneficia a la institución donde se realizó el estudio, sino que también contribuye al desarrollo personal del personal de enfermería. Fortalece su sentido de autorrealización, mejora su productividad y los convierte en profesionales más eficaces, reforzando su autoconcepto y fomentando la 28 formación de individuos proactivos dentro del sistema de salud.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.Antecedentes

2.1.1 A nivel internacional:

Karaferis y col., (11) 2022, Grecia, en objetivo “Factores que afectan motivación y compromiso laboral, evaluando los niveles de motivación del personal que trabaja en hospitales públicos e identificar las diferencias entre las distintas categorías de profesionales de la salud empleados en Autoridad Sanitaria Regional de Ática”. Estudios no experimentales, correlacionales. Muestra de 3278 personas entrevistadas. Para el análisis, se empleó teorías de motivaciones de Frederick Herzberg y se utilizó encuestas en instrumentos de recolección de datos. Resultado, el factor de motivaciones extrínsecas obtuvieron puntuación media altas (MS=8,22) que los factores motivaciones intrínsecas (MS=7,81). Entre los elementos más influyentes se encontraron el salario (9,31), las políticas organizativas (8,91), las oportunidades de crecimiento (8,89) y la seguridad en el empleo (8,86). Durante los periodos de crisis, se observó un aumento en importancias del factor extrínseco para motivaciones. En conclusión, es fundamental promover un entorno laboral motivador en el sector salud, ya que la motivación del personal depende de la supervisión, los incentivos económicos, la capacitación y el crecimiento profesional. Se recomienda garantizar prestaciones adecuadas y reconocer oficialmente a los empleados con alto desempeño.

Cabrera (12), el 2021, en Ecuador, con el objetivo “Analizar factor motivacional influyentes para desempeño laboral de enfermeros Hospital Babahoyo”. Estudio, descriptivo, correlacional, cuantitativo. Muestra de 32 entrevistados. Método, mediante dos instrumentos Likert, uno de factores motivacionales y el otro de desempeño laboral. Resultados, el desempeño laboral se vincula con diversos factores motivacionales, 9 considera disposiciones de trabajos, sueldo,

horario y bono, hay correlaciones de Pearson 0.874, el 51% de profesionales determinan las deficiencias en manejo de los recursos, el 28% manifiestan que no culminan su labor asignada, el 34% no reciben opiniones constructivas del trabajo, el 47% cree que los apoyos dados por los jefes no son buenos. En conclusión, se recomienda implementar un seguimiento para verificar si las acciones adoptadas mejoran el desempeño del personal de enfermería; de no ser así, será necesario plantear nuevas estrategias que favorezcan sosteniblemente el área.

Ramdan y col., (13), 2021, Egipto, objetivo “Determinar relaciones de motivación de enfermeros con satisfacciones de pacientes en unidad de diálisis”. Estudios, no experimentales, correlacionales, transversales. Muestras de 412 entrevistados. Métodos, usaron dos herramientas; Factores de motivación de enfermeras; Satisfacción del paciente. Resultados, el 89% de enfermeras del personal tienen moderado niveles de factor motivacional, el 11% tienen alto nivel de factor motivacional. El 67% de pacientes tienen moderado nivel de satisfacción, el 35% tienen alto nivel de satisfacción. Conclusión: Los resultados de este estudio revelaron correlaciones positivas de factor de motivación del enfermero con satisfacciones de los pacientes en hospitales seleccionados.

Bayser (14), en el 2022, en Argentina, con el objetivo “Determinar la relación de motivación con desempeño laboral en personal de enfermería de institución pública de Buenos Aires”. Estudios, descriptivos, correlacionales, transversales. Muestras de 62 enfermeros. Métodos, mediante dos instrumentos como son los cuestionarios. Resultados, hay relación positiva estadísticamente significativa de las variables, hay correlación de spearman =0,24, a mayor motivación, hay mayor desempeño de los profesionales, respecto a los desempeños laborales, el 97% tiene medio nivel medio donde no se mostraron encuestas con altos niveles de desempeño. Conclusiones, el hallazgo relevante es correlaciones positivas significativas de motivaciones con rendimientos profesionales.

Alvarado y Pinduisaca (15), en el 2020, en Ecuador, con el objetivo “Analizar factores que inciden en el desempeño laboral de la enfermera del Hospital Materno – Infantil”. Estudios, no experimentales, descriptivos, cuantitativos, correlacionales, transversales, no experimental. Muestras de 55 entrevistados. Métodos, usaron como instrumentos la encuesta. Resultados, los factores que afectan los desempeños de enfermeros fue 55% presentando la falta de apoyo de la dirección, el 57% tiene una inestabilidad laboral por la falta de aseguramiento, el 40% indica que hay falta de reconocimientos, el 54% menciona que existen sobrecargas laborales, donde los factores que fueron positivos en el 88% por adaptaciones al trabajo, y el 70% tienen puntualidad. Conclusión: la carga excesiva de trabajo, junto con las limitaciones en los planes de motivación y capacitación, afecta negativamente el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

2.1.2 A nivel nacional:

Pereyra (16) el 2022, mediante el objetivo “Analizar las relaciones existentes del nivel de motivación con el desempeño laboral en enfermeros del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”. Estudios, no experimentales, cuantitativos, correlacionales. Muestras de 35 enfermeros. Métodos, utilizó la técnica de encuesta, mediante el cuestionario MbM de Marshall Sashkin que valoran las motivaciones laborales con el cuestionario del desempeño laboral del ministerio de salud. Resultados, existe relación significativa de las variables de estudio en $0,032 < 0,05$, siendo 84% con motivaciones altas y el 70% con un desempeño muy excelente. Conclusión: No hay relación de necesidad de protección, sociales o de autoestima y el desempeño laboral. Hay relaciones positivas de necesidad de realizar con desempeños laborales, entre nivel de motivación y el rendimiento laboral.

Puma (17), en 2022, con el objetivo “Analizar el factor motivacional relacionado con desempeño laboral en enfermeros de Clínica Montefiori”. Estudios, no experimentales,

cuantitativos, correlacionales. Muestras de 52 enfermeros. Métodos, utilizó como instrumentos dos cuestionarios del tipo Likert. Resultados, existen correlaciones de Rho de Spearman de la variable R: 0.725, siendo 42% entrevistados que tienen alto factor motivacional, el 37%, tienen medio nivel y el 24% con bajo nivel. Con respecto al desempeño laboral el 52% tienen adecuado desempeño, el 27% tienen regular y el 21% con un deficiente. Conclusión: El desempeño laboral de las enfermeras está relacionado con los factores motivacionales, tanto intrínsecos como extrínsecos, con un predominio de niveles altos de motivación en la muestra estudiada. La mayoría de las enfermeras presenta un desempeño laboral eficiente, lo que demuestra la importancia de la motivación en su rendimiento.

Cavero (18) 2021, que mediante objetivo “Conocer motivación en desempeño laboral del personal salud del Hospital Naval 2021”. Estudios, correlacionales, cuantitativos, descriptivos, no experimentales. Muestras de 71 enfermeras. Métodos, como técnica las encuestas, usaron instrumentos de cuestionario. Resultados, hay influencia de la variable con significancia del 0.004 con correlaciones Nagelkerke = 0,157, siendo el 74% con regular motivaciones, en desempeños laborales hay 8% está buenos. Conclusión: Los análisis estadísticos reveló que motivaciones influyen en desempeños laborales del personal enfermero. No hay influencia en logro de metas ni relaciones humanas del personal. En cambio, sí se evidenció influencias de las motivaciones en iniciativas del personal enfermero.

Flores y Espilco (19) el 2020, con objetivo “Analizar las relaciones factor motivacionales en desempeño laboral del enfermero Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”. Estudios, correlacionales, cuantitativos, no experimentales. Muestras 52 enfermeras. Métodos, utilizó cuestionarios en 44 preguntas. Resultados, hay relación de las variables con correlaciones Spearman = 0.349, valor P = 0.004. En factor motivacional 74% indican insuficiente, 27%, son medianos el 5% son adecuadas; en el desempeño laboral, el 11% tiene desempeño laboral alto,

el 77% tiene desempeño regular, el 15% con desempeño laboral bueno. Conclusión, hay relaciones significativas del factor motivacional con desempeños laborales.

Caruajulca y Chávez (20), en 2022, con el objetivo de “Analizar la relación de factores motivacionales con el desempeño laboral de la enfermera de un centro quirúrgico”. Estudios, no experimentales, cuantitativos, transversales, correlacionales. Muestra de 40 enfermeras. Método, aplicaron como instrumentos los cuestionarios. Resultados, Hay relación positiva de las variables de investigación; con correlaciones Pearson=0.377, siendo 65% de enfermeras con buen nivel de factores motivacionales, el 98% con alto desempeño laboral. Conclusión: Se encontró una relación positiva moderada de motivaciones con desempeños laborales del enfermero. El coeficiente de Pearson es 0.332 con significancia 0.039.

2.2.Base Teóricas

2.2.1. Primeras variables: Factores motivacionales

Al abordar el factor motivacional, es necesario entender primero qué son las motivaciones. Esta se define en combinación de una causa y acciones, siendo el impulso o razón que lleva a una persona a realizar acciones con el fin de alcanzar objetivos. Se trata de una fuerza o contexto en el que diversas influencias trabajan juntas en tener actividad o proceso. Las motivaciones son procesos psicológicos, junto con los demás factores, permite comprender el comportamiento humano. Por su parte, Kanfer la interpretó como la fuerza actúan en personas, impulsando en comportar guiándose de logros (21).

La motivación es el esfuerzo que un individuo realiza para alcanzar un propósito, y requiere de tres componentes esenciales: energías, direcciones y persistencias. Las energías se refieren a intensidades, impulsos y vigos con llevar a cabo esfuerzos, las direcciones aseguran los esfuerzos se enfoquen del objetivo y necesidad de la organización. La persistencia explica la

importancia de mantener un esfuerzo constante y enfocado en las metas de la empresa, en lugar de ser solo un impulso temporal. La emoción relacionada con desarrollos personales, reconocimientos profesionales, autorrealizaciones son factores motivacionales que varían según las actividades del sujeto. Los aprendizajes son recursos claves en tener crecimientos personales como el bienestar comunitario (22).

Los factores se entienden como los respaldos responsables de las distintas manifestaciones de conducta, ya que influyen en comportamientos independientes de otra influencia, y posee naturaleza distintiva. Existen diversos factores motivacionales que afectan el comportamiento de las personas, y esto también se aplica a los enfermeros. Una parte clave de la relación entre las actitudes y las acciones está determinada por la referencia social, que actúa como un puente entre lo que se siente y lo que se hace (23).

Dimensión de variables: Factor extrínseco

Es conocido como factor motivacional intrínseco que están relacionados en interiores de las personas, como reconocimientos profesionales y desarrollos de logros personales. Estos factores están estrechamente vinculados con el rol que desempeña una persona y contribuyen a generar una satisfacción duradera. De esta manera, una persona puede verse reflejada en su trabajo y sentir que tiene un propósito o propósito alcanzable dentro de su desempeño (24).

Indicadores:

El trabajo en sí mismo se refiere a la naturaleza del trabajo, lo que incluye una evaluación abarcan aspecto económico, también los psicológicos y sociales. En resumen, se trata de la atracción que una persona siente por su labor. En el caso de la enfermería, esta nace de una vocación de servicio y una actitud de dedicación hacia los demás. El desarrollo personal, por otro lado, se refiere a las experiencias de interacción que las personas viven a través de

actividades grupales, donde se aplican prácticas y conocimientos. Este proceso evolutivo implica que los sujetos elijan cambios en diversos aspectos, permite alcanzar su felicidad (25).

Los reconocimientos del logro se refieren a las compensaciones que se recibe por los beneficios obtenidos, lo que ayuda a crear estabilidad en el recurso humano. El desarrollo profesional es un proceso que involucra varias etapas, incluyendo el desarrollo de características personales, tareas, actividades y relaciones. Este proceso contribuye a mejorar la identidad profesional. Las oportunidades de capacitación son cruciales para el desarrollo profesional, ya que permiten a los profesionales adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Con el tiempo, tanto las personas como las instituciones toman decisiones de manera responsable. El comportamiento ético, la toma de decisiones y la visión interna de una persona deben ser cultivados dentro de la organización. Esto implica un compromiso de hacer las cosas correctamente, seguir la guía adecuada en los planes de producto y buscar desarrollos sostenibles para equilibrios de la comunidad, origen (26).

Dimensión de variables: Factor extrínseco

Se enfoca de la persona, quien, a través de sus actividades, influye en la dirección que toma la organización, ya que las circunstancias relacionadas con esa persona determinan el rumbo de la misma (27).

Indicadores:

Las operaciones de supervisión adecuadas se llevan a cabo en el monitoreo las disposiciones del colaborador hacia propósitos comunes, permitiendo la realización de tareas delegadas, ya sea a nivel grupal o individual. La persona encargada de la supervisión proporciona soluciones a las situaciones que surjan. La condición laboral es conjuntos de aspectos certificados que brindan información en bienestar físicos del empleado, tales como las horas de trabajo y los

detalles del lugar de trabajo. La seguridad laboral tiene como objetivo reducir o eliminar los riesgos en el entorno laboral, asegurando la creación de condiciones más adecuadas para prevenir situaciones que puedan afectar la salud de los trabajadores. Las relaciones interpersonales juegan un papel crucial al proporcionar dirección y energía para alcanzar los objetivos humanos. A nivel personal, las relaciones positivas entre las personas favorecen la satisfacción emocional, el progreso personal y una sensación de logro (28).

Los salarios son compensaciones recibidas a empleados en funciones de rendimiento. Representa nivel remuneración o el valor del trabajo según la cantidad de tarea realizada, cubriendo las necesidades de los empleados para poder subsistir y continuar con sus labores. Los reglamentos institucionales son normativas que se aplican a todos los niveles de la organización. Los informes institucionales, aprobados por el grupo directivo, son un conjunto de reglas, materiales y procedimientos establecidos para cumplir con los objetivos de la institución. En cuanto a la posición y el estatus, son demandas de prestigio, poder al desarrollo del liderazgo en programas educativos y jerarquía de una persona en entorno laboral (29).

2.2.2. Segunda variable: Desempeño laboral

Desempeño laboral:

El desempeño es el resultado de una acción, que se observa en situaciones como la práctica previa a una competencia o la ejecución eficiente y efectiva de una tarea laboral. El desempeño organizacional, que resulta de todas las actividades laborales, influye directamente en las autoridades de una institución. El propósito de este enfoque era mejorar los resultados generales de la empresa. Según Chiavenato, la eficiencia de los empleados dentro de las instituciones era clave para su correcto funcionamiento, y es en este contexto donde el individuo se desempeña contribuyendo en éxitos de organizaciones. El desempeño laboral era esencial para alcanzar los

objetivos institucionales, los cuales dependían de la eficacia y la satisfacción de los empleados en su puesto de trabajo (30).

Desempeños laborales se refiere a personas que realizan su trabajo dentro de cada institución de acuerdo con normas y estándares establecidos. En ámbito de salud llevan a diferenciar porque los comportamientos están mostrados en procesos de atenciones al paciente. Existen evaluaciones de características del desempeño profesional y de la calidad de los servicios sanitarios. Las prácticas laborales se ven afectadas en la competencia y actitud, según donde trabajan y del recurso que cuentan y dar atenciones (31).

Dimensiones de la variable: Logros de meta

Son componentes para evaluarse adecuadamente y el resultado de su evaluación determinarán el éxito de la empresa o institución (32).

Dimensión de la variable: Competencias

El personal evidencia competencia en el ejercicio de sus funciones laborales a través de una conducta nítida, observable y medible directamente (33).

Teorías de enfermería según Patricia Benner

Patricia Benner, en su teoría de la evolución, ofrece otra perspectiva con una forma de ver las cosas y hacer las cosas que se consideran correctas, basados en puntos de vistas de autores de estudios de evoluciones. No hacen falta para indicar el trabajo y especialidad de posgrado en enfermería tienen un impacto de los círculos sociales y laborales por factor social, tecnológico, político y económico. Según criterios de Benner, la enfermera con cierta habilidad aún se considera aprendiz en otro servicio o circunstancia. El profesional adquiere conocimiento según que acumulan experiencias, combinando conocimientos teóricos y prácticos (34).

La creación y la innovación son fundamentales en esta profesión y ciencia, así como incorporar los pensamientos enfermeros de hacer a las organizaciones son viables. Mejorando calidades de atenciones son cruciales. Los poderes de pensamientos significan visiones sistemáticas y holísticas de cosas, por lo que es fundamental dan entornos de trabajos agradecidos de confianzas, respetos, motivaciones (extrínsecas e intrínsecas) y factor de popularidades. Determine la norma de práctica de enfermería (eficacia laboral) (35).

Las evaluaciones de los desempeños:

El análisis del desempeño de una persona se refiere a las evaluaciones de capacidades de crecimientos dentro de sus puestos laborales. Evaluar a alguien es un proceso que permite 2 determinar el valor, las cualidades o la excelencia de esa persona y verificar cómo está desempeñándose. Existen diferentes formas de evaluar el progreso de los empleados en una 18 2 empresa, tales como la evaluación del cargo, la evaluación de méritos, la evaluación de los colocadores y la evaluación de las efectividades de funciones. Las entidades que realizan estas evaluaciones, ya sea de manera oficial o informal, utilizan el examen de desempeño. Este proceso es fundamental para la gestión de recursos humanos, ya que permite monitorear a los empleados y evaluar su integración en la organización o en el entorno laboral (36).

Importancias de las evaluaciones de desempeños:

Chiavenato afirmó que en las evaluaciones de desempeños explican aspecto que mejoran para beneficios personales y organizacionales. ¿Cómo encontrar trabajo? La gente se va sin recibir comentarios. Las empresas deben conocer cómo se comporta el empleado en su negocio comprendiendo sus potenciales. Es imperativo que la persona y la organización tenga conocimiento de sus desempeños. La razón por la que la organización se preocupa por evaluación de desempeño de empleados: ofrece análisis sistemático de aumentos del salario

base. Permite al empleado cómo se comportan en el trabajo o cambiar su comportamiento, actitudes, habilidades y conocimientos, y qué piensa el jefe (37).

En beneficio de evaluaciones de desempeños se extiende a gerente, empleado, organización y comunidad. Uno del principal beneficio es que mejoran las comunicación entre la empresa y los empleados, permitiendo identificar y abordar brechas, ya que se analiza el rendimiento y se buscan soluciones para optimizar la interacción con el personal. El valor que una empresa ofrece a sus empleados a través de los resultados de la evaluación, las fortalezas y debilidades identificadas, contribuye al éxito organizacional, ya que ayuda a los empleados a comprender las normas de la empresa y la dirección que se quiere tomar. Además, cuando se implementan planes de capacitación, ya sea con instructores internos o externos, se maximiza el rendimiento de los empleados, lo que permite que la organización funcione de manera más eficiente (38).

Las dimensiones de rasgos de personalidades: se evalúa alguna característica de personalidades del trabajador, son actitudes, apariencias e iniciativas. Son propensos a prejuicios y subjetividades en situación, tener cuidado al hacerlo. Los rasgos de personalidad, como adaptabilidad, el buen juicio, la apariencia y actitud, están siempre relacionados con el desempeño de personas en el trabajo, permite desarrollarse mejor marcando un liderazgo, trabajo en equipo y mayor productividad, una empresa se ve beneficiada por el rendimiento de su trabajador (39).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis generales

Hi: Existen relaciones estadísticamente significativa de factor motivacional con desempeños laborales del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos Hospital Público de Lima, 2024.

H0: No existen relaciones de factor motivacional con desempeños laborales del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de Hospital Público de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específica

H1: Existe relación estadísticamente significativa de factor motivacional en dimensiones factor motivacional intrínsecos con desempeños laborales del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de Hospital Público de Lima.

H2: Existe relación estadísticamente significativa de factor motivacional en dimensiones factor motivacional extrínsecos con desempeños laborales del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de Hospital Público de Lima.

CAPITULO III. METODOLOGÍAS

3.1.Métodos de investigaciones

Los métodos de investigación son hipotéticos deductivos se emplea para llegar a conclusiones a partir de premisas consideradas válidas. Este enfoque está partiendo de las hipótesis para intentar poder hacer refutación o verificar, permitiendo obtener conclusión contrastadas con los hechos. Los objetivos principales es ampliar o proponer nueva teoría basada en el conocimiento actual. Su propósito esencial es explicar fenómenos, recopilando información sin centrarse en aspectos aplicados. Las variables pueden medirse con datos numéricos, y el enfoque se centra en aspectos cuantitativos (40).

3.2. Enfoques de la investigación

Las investigaciones siguen enfoques cuantitativos, y se medirá utilizando porcentajes estadísticos y frecuencias con dos instrumentos. Los resultados fueron procesados de forma matemática y presentados en porcentajes. Se emplearon métodos estadísticos para recolectar los datos y expresar las variables. El objetivo principal es explicar fenómenos a través de la recopilación de información, con un enfoque en aspectos cuantitativos en lugar de aplicados. La investigación se basa en el análisis de datos interrelacionados para identificar patrones de comportamiento, probar hipótesis mediante análisis numéricos y estudios estadísticos, y evaluar teorías, ya que cada etapa del proceso es secuencial y rigurosa, además de revisar la literatura para desarrollar un enfoque teórico en la investigación (41).

3.3. Tipos de investigación

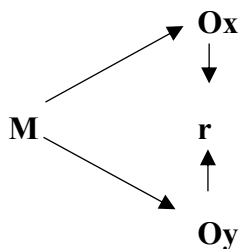
Nuestro estudio es del tipo aplicada porque tienen como objetivos generar conocimiento para resolver problemas prácticos. El propósito de este estudio es recolectar datos de los posteriores análisis e interpretaciones, generando nuevos conocimientos, tendencias científicas y enfoques

positivos. Planteamos preguntas de investigaciones para tener conclusión sobre la variable de calidades de vida y desempeños laborales en relaciones con las realidades observadas. La investigación aplicada se basa en el marco teórico existente, y mediante una pregunta de investigación, buscamos llegar a conclusiones sobre las variables de calidad de vida y desempeño laboral en comparación con la realidad observada (42).

3.4. Diseños de investigaciones

Se desarrollo dentro de diseños no experimentales, donde los fenómenos analizan, observan en su contexto natural, sin alterar las variables ni cambiar las condiciones. Es de cortes transversales porque la variable no son modificadas ni pueden hacer manipulaciones. Es correlacional, porque se relacionarán las variables correspondientes (43).

Dichos diseños son:



Dónde:

M = Muestras.

Ox = Factores motivacionales

Oy = Desempeño laborales

R = Relaciones de la variable

3.5. Poblaciones, muestras y muestreos

Las poblaciones del estudio estuvieron constituidas por 120 profesional enfermero que trabajan en Unidades de Cuidado Intensivo de un Hospital Público de Lima.

3.5.2 Muestras

Las muestras fueron de 103 profesionales enfermeros trabajadores de UCI de Hospital Público de Lima.

Las fórmulas en calcular la muestra son:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \alpha^2 + Z^2 \times p \times q}$$

N: 120 personales enfermeros.

Z: 1,96

p: Proporciones de tener tamaños de muestras más conservadores, 0,5

q: 1-p

α : Márgenes de errores esperados = 0,05

Reemplazándolos:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.05 \times 0.05 \times 120}{0.05^2 \times (120 - 1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.05}$$

$$n = \frac{218.9712}{0.05^2 \times (120 - 1) + 1.96^2 \times 0.05 \times 0.05}$$

$$n = \underline{\underline{218.9712}}$$

2.12226

n = **103.1783099**

Criterio de inclusiones:

- Profesionales de enfermería que estén titulados y colegiados y trabajen en UCI.
- Enfermeros que tenga al menos seis meses de antigüedad en el servicio de UCI (un período adecuado para adaptarse al ambiente de trabajo).
- Enfermeros que sean empleados bajo cualquier sistema laboral (CAS, nombrados, terceros u otros).
- Enfermeros que acepte participar en la investigación de forma voluntaria, mediante la firma del consentimiento informado.
- Para ambos géneros, sin limitación de edad.

Criterio de exclusiones:

- Especialistas en enfermería que se encuentren en un proceso de rotación temporal o en prácticas preprofesionales en la UCI.
- Enfermeros que estén de vacaciones, licencia médica, comisión de servicio o con permisos extendidos en el período de recolección de datos.
- Personal de enfermería que tiene menos de seis meses de experiencia en la UCI.
- Los participantes que no completen correctamente los instrumentos de recolección de datos o que decidan retirar su consentimiento.

Muestreos

Estos trabajos siguen muestreos no probabilísticos, por ello, se han trabajado con 103 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos de Hospital Público de Lima.

3.6. Variable y operacionalizaciones

3.6.1 Variables de estudio

V1: Factores motivacionales.

V2: Desempeño laboral.

3.6.2 Operacionalizaciones de variables

Variable	Definiciones conceptuales	Definiciones operacionales	Dimensión	Indicador	Escalas de mediciones	Escalas valorativas (Nivel y rango)
V1: Factores motivacionales	Conforman los sentimientos relacionados con procesos personales, reconocimiento profesional y requerimiento de autorrealizaciones que depende de actividades realizadas por una persona (44).	Los logros, los reconocimientos de responsabilidades y los incentivos son motivadores.	Factor motivacional Intrínseco	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajos en sí mismos. - Desarrollos personales. - Reconocimientos de logro. - Desarrollos profesionales. - Responsabilidades. 	Ordinal	Bajo de 1 a 8 puntos
			Factor Motivacional Extrínseco.	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisiones adecuadas - Condición de trabajos - Seguridades laborales - Relación interpersonal - Salarios - Reglamento institucional 		Medio de 9 a 16 puntos Alto de 17 a 24 puntos
V2: Desempeño laboral	Son niveles de cumplimientos de la función del empleado, lo que permite evaluar la eficacia de un empleado en una institución u organización (45).	Es la habilidad de un profesional para demostrar sus habilidades y destrezas en las tareas y funciones durante un período de tiempo específico.	Logros de metas	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencias. - Eficacias. - Efectividades. 	Ordinal	Deficiente de 1 a 8 puntos
			Competencia	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad y destreza. - Compromiso con objetivos y metas. - Responsabilidad e iniciativa. 		Regular 9 a 16 puntos
			Rasgo de personalidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Sociabilidades. - Autocontroles. 		Eficiente 17 a 24 puntos

3.7. Técnicas e instrumento de recolecciones de dato

3.7.1. Técnica

Hemos usado la encuesta en base a la técnica de estudios para tomar la información. La encuesta consiste de una búsqueda sistemática de datos, cuyo objetivo es obtener la información necesaria para la investigación, reunirla y analizarla de manera agregada durante la evaluación. En este estudio, la encuesta se utilizó como herramienta principal en toma del dato.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumentos 1: Factor motivacional

Instrumentos : Escalas tipos Likert.

Autora : Melani Campos Huaraz.

Estructuras : Están constituidas de 24 preguntas, mediante 05 opciones de respuestas tipos escalas Likert, dichas escalas están conformadas por 02 dimensión: factor motivacional extrínsecos e intrínsecos.

Instrumento 2: Desempeño laboral

Instrumentos : Escalas tipos Likert.

Autora : Melani Campos Huaraz.

Estructuras : Están conformadas de 20 preguntas, según 05 alternativas de respuestas tipos escalas Likert, las escalas están conformada por 03 dimensión: rasgo de personalidades, lograr la meta y competencia.

3.7.3. Validaciones

Este instrumento ha sido evaluado mediante juicios del experto para verificar su validez, tomando en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La validez fue determinada a través de la evaluación de expertos en el trabajo original de donde se obtuvieron los instrumentos, y se indicó que la validez para la primera variable fue del 0.94% y para la segunda variable del 0.89%.

3.7.4. Confiabilidad

Los instrumentos utilizados para medir el factor motivacional y el desempeño laboral fueron sometidos a pruebas piloto con muestras pequeñas del estudio, seleccionadas según características similares en otra entidad. Los resultados de estas pruebas piloto arrojaron un Coeficientes Alfas de Cronbach ($\alpha = 0.879$) para las primeras variables, factores motivacionales, y ($\alpha = 0.841$) para las segundas variables, desempeño laboral.

3.8. Planes de procesamientos y análisis de datos

Al analizar e interpretar resultados con base en el marco teórico, se utilizaron gráficos y/o tablas estadísticas. La prueba de correlación de Spearman (Rho) se empleó para contrastar la hipótesis mediante estadística inferencial. Los datos obtenidos de la encuesta sirvieron para desarrollar el plan y otros documentos, explican "relaciones del factor motivacional y desempeños laborales del personal enfermero". Utilizamos programas Excel que crea la base de dato, gráfico y tabla de frecuencias, así como para calcular el tamaño de la muestra. Para sus estudios e interpretaciones, basados en los marcos teóricos, se realizó un registro estadístico que incluyó tanto análisis descriptivos mediante gráficos y/o tablas de frecuencias como el análisis inferencial con la prueba no paramétrica de Spearman (Rho).

3.9. Aspecto ético

Para estas investigaciones se tomaron en cuenta estos factores: la aprobación del director de un Hospital Público en Lima, las firmas de consentimientos informados del participante del estudio que trabajan y los principios éticos.

Principios de autonomías.

Cuando los enfermeros firmen el consentimiento informado, se considerará su participación voluntaria.

Principio de beneficencia.

Este trabajo salvaguardará las integridades del profesional participante y contribuirán a mejorar sus formas de vivir en lo profesional como personales.

Principio de no maleficencia.

Dado que se emplearán dos instrumentos que no tendrán impacto en su salud mental ni física, este estudio no causará ningún perjuicio.

Principio de justicia.

Los encuestados serán tratados con respeto y de manera justa, sin discriminación por su condición económica, raza, religión, género o ideología política.

CAPITULO IV. PRESENTACIONES CON DISCUSIONES DEL RESULTADO

4.1. Resultados

4.1.1 Descripción del resultado

Tabla 1.

Labores de caracteres sociodemográficas en el profesional enfermero (n=103)

Edades	Frecuencias	Porcentajes
20 a 30 años	42	41
31 a 40 años	30	29
de 41 años	31	30
Sexo		
Femenino	55	53.4
Masculino	48	46.6
Tiempos de servicios		
Menos de 1 año	17	16.5
De 1 a 5 años	37	35.9
6 a 10 años	31	30.1
Más de 10 años	18	17.5

Nota. Procesamientos estadísticos mediante el SPSS 25.0

Interpretaciones

A través de tabla 1, mostramos los caracteres sociodemográficos en 103 profesionales de enfermería, donde las Edades 20 a 30 años es 41%, 31 a 40 años es 29%, más 41 años es 30%; Sexo se tienen Femenino 53.4% Masculino 46.6%; Tiempo de servicio Menos de 1 año en 16.5%, de 1 a 5 años en 35.9%, de 6 a 10 años en 30.1%, más de 10 años en 17.5%.

Se tiene que analizar el objetivo general de las relaciones del factor motivacional con desempeños laborales del profesional enfermero de UCI de Hospital Público

Tabla 2.

Tabla cruzada en análisis relacionados de factores motivacionales con desempeño laborales del profesional enfermero de UCI de Hospital Público de Lima, 2024

Factores motivacionales	Desempeños laborales						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Baja motivación	13	12.6	11	10.7	4	3.9	28	27.2
Media motivación	21	20.4	18	17.5	9	8.7	48	46.6
Alta motivación	7	6.8	8	7.8	12	11.7	27	26.6
TOTAL	41	39.8	37	35.9	25	24.3	103	100.0

Nota. Procesamientos estadísticos mediante el SPSS 25.0

Interpretaciones

Mediante tabla 2, se muestran las relaciones del factor motivacional con desempeños laborales del profesional enfermero, donde hay factores motivacionales media con deficiente desempeño laboral en 20.4%.

Se tiene que determinar el primer objetivo específico de relaciónese de factor motivacional en dimensiones factor motivacional con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de Hospital Público

Tabla 3.

Tabla cruzada de análisis de relaciones del factor motivacional en dimensiones factor motivacional intrínsecos con desempeños laborales del profesional enfermero de UCI de Hospital Público de Lima, 2024

Factores motivacionales en dimensiones intrínsecos	Desempeño laboral						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Baja motivación	7	6.8	5	4.9	3	2.9	15	14.6
Media motivación	25	24.3	27	26.2	13	12.6	65	63.1
Alta motivación	9	8.7	5	4.9	9	8.7	23	22.3
TOTAL	41	39.8	37	35.9	25	24.3	103	100.0

Nota. Procesamientos estadísticos mediante el SPSS 25.0

Interpretaciones

A través de tabla 3, tenemos la relaciones factor motivacional dimensiones intrínsecas con desempeños laborales del profesional enfermero, donde hay factores motivacionales media con regular desempeño laboral en 26.2%.

Se tiene que determinar el segundo objetivo específico de relaciónese de factor motivacional en dimensiones factor motivacional intrínseco con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de Hospital Público

Tabla 4.

Tabla cruzada del análisis de relaciónese de factor motivacional en dimensiones factor motivacional extrínseco con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de Hospital Público de Lima, 2024

Factores motivacionales dimensiones extrínsecos	Desempeño laboral						TOTAL	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Frecuencia	Porcentaje
	Frec	%	Frec	%	Frec	%		
Baja motivación	13	12.6	9	8.7	5	4.9	27	26.2
Media motivación	25	24.3	23	22.3	12	11.7	60	58.3
Alta motivación	3	2.9	5	4.9	8	7.8	16	15.5
TOTAL	41	39.8	37	35.9	25	24.3	103	100.0

Nota. Procesamientos estadísticos mediante el SPSS 25.0

Interpretación

Mediante tabla 4, mostramos relaciónese de factor motivacional en dimensiones extrínsecos con desempeños laborales del profesional enfermero, donde hay factores motivacionales media con deficiente desempeño laboral en 24.3%.

4.1.2 Prueba hipótesis

Hipótesis generales

Hi: Existe relaciones estadísticamente significativas factor motivacional con desempeños laborales del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024.

H0: No existen relaciones de factor motivacional con desempeños laborales del profesional enfermero de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público.

Grado de relaciónese de variable

Se mostrarán los resultados que mediante su análisis mediante tabla 5, todo el dato que, a través de coeficientes de correlaciones de Spearman, se tiene grados de relaciónese de factor motivacional con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de Hospital Público de Lima, 2024 con $\rho = 0,226$, demostrándonos la existencia de la relación de estas dos variables que se está estudiando mostrando buenas y positivas.

Niveles de significancias

Niveles de significancias (α) es de 0,022, con confiabilidades del 98%.

Estadístico de la prueba

Al analizar la prueba de hipótesis, tenemos a coeficientes de correlaciones Rho de Spearman, que, según prueba de normalidades, se tiene que repeler toda hipótesis nula (H_0) de acuerdo a valores p .

Reglas de decisiones

Significativas: Valores p de coeficientes de correlaciones $< \alpha$ Se rechaza la H_0 .

Significativas: Valores p de coeficientes de correlaciones $\geq \alpha$ No se rechaza la H_0 .

Lecturas de errores:

Tabla 5.

Análisis de los factores motivacionales con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de Hospital Público de Lima, 2024.

Correlaciones				
			Factores motivacionales	Desempeño laboral
Rho de	Factores	Coefficients de correlations	1,000	0,226
	motivacionales	Sig. (bilateralism)	.	0,022
		N	103	103
Spearman		Coefficients de correlations	0,226	1,000
	Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	0,022	.
		N	103	103

*. Las correlaciones son significativas en niveles 0,05 (bilaterales).

Nota. Procesamientos estadísticos mediante el SPSS 25.0

Decisiones estadísticas

Demostramos el valor p significativos = 0,022, que mostramos en tabla 5, con los valores que son menores donde se comparan las significancias teóricas (0.05), en niveles de confiabilidades en 95%, indicando que tienen para poder aceptar la relación significativa de variables a investigar. Se deben hacer el rechazo de hipótesis nulas (H_0) y poder tener la aceptación de hipótesis planteadas (Hipótesis alternas), donde se concluyen que existen relaciones estadísticamente significativas de los factores motivacionales con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de Hospital Público de Lima, 2024.

Hipótesis Especifica

H1: Existe relaciones estadísticamente significativas en factor motivacional en dimensiones factor motivacional intrínseco con el desempeño laborales del profesional enfermero de la UCI de Hospital Público de Lima, 2024.

Grados de relaciones de la variable

Para tabla 6, se muestran al valor de coeficientes correlaciones de Spearman, se tienen grados de relaciones de factor motivacional en dimensiones intrínseco con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de Hospital Público de Lima, 2024 con $\rho = 0,131$, demostrándonos la existencia de la relación de estas dos variables que se está estudiando mostrando buenas y positivas.

Niveles de significancias

Niveles de significancias (α) es de 0,031, con confiabilidades 97%.

Estadísticos de pruebas

Al analizar la prueba de hipótesis, tenemos a coeficientes de correlaciones Rho de Spearman, según la prueba normalidades, es decir se tendrán que rechazar toda hipótesis nula (H_0) para valores valor p .

Reglas de decisiones

Significancia: Valores p de coeficientes de correlaciones $< \alpha$ Se rechaza la H_0 .

Significancias: Valores p de coeficientes de correlaciones $\geq \alpha$ No se rechazan la H_0 .

Lecturas de los errores:

Tabla 6.

Análisis de factor motivacional en dimensiones intrínseco con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de un Hospital Público de Lima, 2024.

		Correlaciones		
			Factores motivacionales en su dimensión intrínseco	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales en su dimensión intrínseco	Coefficiente de correlación	1,000	0,131
		Sig. (bilateral)	.	0,031
		N	103	103
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,131	1,000
		Sig. (bilateral)	0,031	.
		N	103	103

*. Las correlaciones son significativas en niveles 0,05 (bilaterales).

Nota. Procesamientos estadísticos mediante el SPSS 25.0

Decisiones estadísticas

Tenemos al valor p significativos = 0,031, mostrados de tabla 6, con valor que es menor donde se comparan las significancias teóricas (0.05), en los niveles de confiabilidades en 95%, indicando lo que se debe aceptar las relaciones significativas de la variable que se investiga. Se debe rechazar la hipótesis nulas (H_0) y tener aceptación de hipótesis planteadas (Hipótesis alternativas), se concluyen, existen relaciones estadísticamente significativas de factor motivacional en dimensiones intrínseco con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de un Hospital Público de Lima, 2024.

Hipótesis Específicas

H2: Existen relaciones estadísticamente significativas de factor motivacional en dimensiones factor motivacional extrínsecos con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de Hospital Público de Lima, 2024.

Grados de relaciones de variables

Mostramos el resultado que mediante su análisis mediante tabla 6, todo dato que, a través de coeficientes de correlaciones de Spearman, se tienen grados de relaciones de factor motivacional en dimensiones extrínseco con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de un Hospital Público de Lima, 2024 con $\rho = 0,209$, demostrándonos la existencia de la relación de estas dos variables que se está estudiando mostrando buenas y positivas.

Niveles de significancias

Niveles de significancias (α) es 0,034, en confiabilidades 97%.

Estadísticos de pruebas

Al analizar prueba de hipótesis, tienen al coeficiente de correlaciones Rho de Spearman, según prueba de normalidades, se tendrán que repeler toda hipótesis nula (H_0) por los valores p .

Reglas de decisiones

Significativas: Valores p de coeficientes de correlaciones $< \alpha$ Se rechazan la H_0 .

Significativas: Valores p de coeficientes de correlaciones $\geq \alpha$ No se rechazan la H_0 .

Lecturas de errores:

Tabla 7.

Análisis de los factores motivacionales en dimensiones extrínseco con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de un Hospital Público de Lima, 2024.

Correlaciones				
		Factores motivacionales en su dimensión extrínseco		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales en su dimensión extrínseco	Coefficiente de correlación	1,000	0,209
		Sig. (bilateral)	.	0,034
		N	103	103
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,209	1,000
		Sig. (bilateral)	0,034	.
		N	103	103

*. Las correlaciones son significativas en niveles 0,05 (bilaterales).

Nota. Procesamientos estadísticos mediante el SPSS 25.0

Decisiones estadísticas

Mostramos valor p significativo = 0,034, de tabla 7, con los valores que son menores donde se comparan las significancias teóricas (0.05), con nivel de confiabilidades 95%, indicando aceptar las relaciones significativas de variable a investigar. Se debe rechazar las hipótesis nulas (Ho) y tener que aceptar las hipótesis planteadas (Hipótesis alternativa), donde se concluyen que existe relación estadísticamente significativa de factor motivacional en dimensiones extrínseco con desempeños laborales del profesional enfermero de la UCI de un Hospital Público de Lima, 2024.

4.1.3 Discusión de resultados

Las características sociodemográficas de 103 profesionales de enfermería, donde la Edad de 20 a 30 años es 41%, de 31 a 40 años es 29%, más de 41 años es 30%; en el sexo Femenino tienen en 53.4% y Masculino en 46.6%; en tiempo de servicio hay menos de 1 año en 16.5%, de 1 a 5 años en 35.9%, de 6 a 10 años en 30.1%, más de 10 años en 17.5%. Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que existe una relación entre factor motivacional y desempeños laborales del profesional enfermero en la UCI de un hospital público de Lima. Este hallazgo se alinea con múltiples investigaciones tanto a nivel internacional como nacional, que han demostrado que la motivación en sus dimensiones intrínseca y extrínseca influye directamente sobre el rendimiento laboral en el ámbito de la salud.

En cuanto a la motivación general, se observó que la mayor proporción de profesionales presentó una motivación media (46.6%), siendo este grupo el que también mostró un desempeño laboral predominantemente regular. Este patrón guarda similitud con lo reportado por Bayser (2022) en Argentina, quien identificó que la mayoría del personal de enfermería tenía niveles medios de motivación, y un desempeño laboral igualmente medio. Además, se respalda con lo hallado por Flores y Espilco (2020), quienes en el Hospital Daniel Alcides Carrión encontraron que el 77% del personal presentó un desempeño regular y el 74% declaró factores motivacionales insuficientes.

Respecto a los factores motivacionales intrínsecos, el estudio revela que la mayoría de los profesionales (63.1%) mostró un nivel medio, siendo esta la categoría que también presentó mayor frecuencia en desempeño regular (26.2%). Esta correlación es congruente con lo reportado por Cabrera (2021) en Ecuador, quien evidenció que el desempeño laboral se relaciona estrechamente con factores como disposición al trabajo, reconocimiento y satisfacción personal. Además, Ramdan et al. (2021) en Egipto demostraron que niveles moderados de motivación en

enfermeras se relacionaban con niveles equivalentes de satisfacción en los pacientes, resaltando la relevancia de factores motivacionales intrínsecos como el sentido de realización.

Por otro lado, respecto a los factores motivacionales extrínsecos, el 58.3% del personal presentó motivación media, predominando también el desempeño deficiente o regular en estas categorías. Este hallazgo coincide con el estudio de Karaferis et al. (2022), en el cual los factores extrínsecos como salario, políticas organizativas, y seguridad laboral obtuvieron puntuaciones más altas que los factores intrínsecos, sobre todo en contextos de crisis. Asimismo, Alvarado y Pinduisaca (2020) reportaron que el 57% de las enfermeras experimentaban inestabilidad laboral y el 54% sobrecarga de trabajo, lo cual impactaba negativamente en su desempeño. Esta situación se ve reflejada en los resultados de esta investigación, donde los niveles bajos o medios de motivación extrínseca se asocian a menor rendimiento laboral.

En el contexto nacional, los resultados también concuerdan con lo encontrado por Puma (2022) en la Clínica Montefiori, donde se estableció una correlación significativa entre motivación (especialmente extrínseca) y desempeño laboral. De igual forma, Cavero (2021) en el Hospital Naval, concluyó que la motivación influye en el rendimiento del personal enfermero, especialmente en iniciativas individuales, lo cual refuerza los hallazgos obtenidos en la presente tesis.

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Primera: En las relaciones de factor motivacional con desempeños laborales del profesional enfermero, hay factor motivacional media con deficientes desempeños laborales en 20.4%.
- Segunda: En las relaciones de factor motivacional en dimensiones intrínsecos con desempeños laborales del profesional enfermero, hay factor motivacional media con regular desempeño laboral en 20.4%.
- Tercera: En las relaciones de factor motivacional en dimensiones extrínsecos con desempeños laborales del profesional de enfermero, donde hay factor motivacional media con deficiente desempeño laboral en 24.3%.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere a la UCI del Hospital Público hacer planes de motivaciones enfocados en personales, reconociendo su trabajo y contribuciones al éxito en los personales como de las instituciones. El objetivo es tener empleados comprometidos y conformes con su trabajo, lo que permitirá una mejora significativa en productividades y el servicio que se ofrecen a los usuarios.
- Se recomienda que los enfermeros realicen evaluaciones regulares para conocer su desempeño laboral y desarrollar planes para mejorar su desempeño.
- Se sugiere fomentar el reconocimiento de logro por programa de capacitaciones, bonificación, recompensa e incentivo.

- Se sugiere optimizar áreas de trabajos con infraestructuras de altas calidades, promoviendo diálogos entre personales enfermeros, las enfermeras jefas y supervisora, creando un ambiente favorable.

REFERENCIAS

1. Espinoza E. Calidad de vida y Desempeño laboral del personal de enfermería del hospital de tingo maría. [Tesis para optar título de licenciatura] Lima: Universidad Nacional Agraria de la Selva; 2024. Disponible en:
<https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9bb6b2d2-7246-494b-9c2e-70553017a665/content>
2. Organización Mundial de la Salud. El Informe sobre la salud en el mundo 2020 - Situación de Enfermería en el mundo, Informe - Resumen de Orientación. [Sede Web]. acceso 2 Julio, 2024. Disponible en:
<https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
3. Pérez M. Motivación, Satisfacción, y Desempeño laboral en profesionales de enfermería Caso Hospitales tipo IV de la región Centro occidental de Venezuela. Tesis Doctoral. Universidad de Deusto. Facultad de Ciencias Económicas y empresariales. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118961>
4. Ministerio de Salud del Perú. Motivación y desempeño laboral en el profesional asistencial de enfermería. Lima: MINSA. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UEPU_eeba1bfd3584427d93b8b826e42be690
5. Quintana D., Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad Social del Callao – Perú. ArchM ed (Ma-nizales) 2020; 20(1):123-2. Disponible en:
<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

6. Campos P., Gutiérrez, H. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista cuidarte, 2020;10 (2). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626>
7. Queipo B., Useche C. El desempeño laboral en el Departamento de Mantenimiento del Ambulatorio La Victoria. Estado Zulia. Revista de Ciencias Sociales. Universidad del Zulia. [Internet] [Citado el 05 de julio de 2024] Vol. VIII No. 3. pp. 486-496:1999 2020. Disponible: http://docs.wixstatic.com/ugd/c98dd6_2903cb5cf951410685aa86b8
[Barboza](#)
8. Alvarado C., Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil. [Internet]. Tesis de grado: Universidad de Guayaquil-Ecuador; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
9. Barboza L. Riesgo psicosocial y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro quirúrgico de un hospital de Lima, 2019. Tesis de segunda especialidad profesional de enfermería en centro quirúrgico. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2822925>
10. Mireya B. Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería. (Tesis Doctoral) 2019. Universidad de Deusto, San Sebastián Este, España. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118961>

11. Karaferis D., Aletras V., Raikou M., Niakas D. Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Mater Sociomed.* 2022 Sep;34(3):216-224. doi: 10.5455/msm.2022.34.216-224. PMID: 36310751; PMCID: PMC9559882. En Internet <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9559882/>
12. Cabrera T. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo del IESS. [Maestría en gerencia de servicios de salud] Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16723/1/T-UCSG-POS-MGSS-311.pdf>
13. Ramdan D., Abd S., Abdel T. Relación entre la motivación de las enfermeras y la satisfacción de los pacientes en las unidades de diálisis de la ciudad de Minia. *Minia Scientific Nursing Journal* , 2021; 010(1): 55-67. doi: 10.21608/msnj.2021.98250.1004. En internet https://msnj.journals.ekb.eg/article_199026.html
14. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Sal. Cienc. Tec.* [Internet]. 2022 [citada 29 de julio de 2024]; 2:12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
15. Alvarado M., Pinduisaca T. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital materno infantil Dra. Matilde hidalgo de procel. [Tesis para optar título de licenciatura] Ecuador: Universidad de Guayaquil; 2019. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>

16. Pereyra Z. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas. [Tesis para optar maestría en gestión administrativa] Lima: Universidad Ricardo Palma; 2023. Disponible en:
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6249/T030_04068593_M%20PEREYRA%20ZORRILLA%20MERY%20CONSUELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Puma A. Factores motivacionales y desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica Montefiori. [Tesis de segunda especialidad en enfermería de centro quirúrgico] Callao: Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7724/TESIS-PUMA%20ALBINO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Cavero P. Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, [Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud] Lima: Universidad Privada Cesar Vallejo; 2021 Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71664/Cavero_PDLKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Flores H., Espilco P. Los factores motivacionales y el impacto de sus correspondientes dimensiones con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. [Tesis de maestría en gestión de los servicios de salud] Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en:

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5338/ESPILCO%20PORTUGAL%20FLORES%20HUARACHA-%20FCS-%20MAESTRIA-%202020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

20. Caruajulca V., Chávez C. Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico del hospital regional docente de Cajamarca. [Tesis para optar título de licenciatura] Lima: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. 2022. Disponible en:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2444/INFORME%20FINAL%20JHULISSA%20%20CARUAJULCA%20Y%20LILIANA%20CH%C3%81VEZ.%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

21. Cabrera T. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital general Babahoyo del IESS. [Maestría en gerencia de servicios de salud] Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021.

Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16723/1/T-UCSG-POS-MGSS-311.pdf>

22. Potosme L. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, hospital Bolonia-Sermesa [Tesis de maestría en mención en docencia] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/14156/1/14156.pdf>

23. Lúcio L., Brandão A. Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. Cultura de los Cuidados (Edición digital), (2019). 23 (54). Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22>

24. Bucheli V. Guadalupe M. Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [revista en la Internet]. 2019 Jun [citado 2024 Jul 08]; 9(18): 84-101. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100084
25. Ayón P., Merchán H. Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad del Cantón Paján. [revista en la Internet] Pol. Con. (Edición núm. 62) Vol. 6, No 9, septiembre 2021 [citado el 7 de agosto de 2024]; pp. 1663-1678, ISSN: 2550 - 682X. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094486>
26. Robbins S. Teorías de motivación, comportamiento organizacional. México. Sal. Cienc.. Tec. [Internet]. 2022 [citada el 28 de julio de 2024]; Disponible en:
<https://idoc.pub/documents/teorias-de-motivacion-stephen-robbins-comportamiento-organizacional-vylyyvvdqq3lm>
27. Paredes V., Estrada A. Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de instituciones educativas públicas. Pro Sciences: revista de producción, ciencias e investigación. [Internet]. Mayo de 2020 [citado 8 de julio de 2024]; 4(34): 13-20. Disponible en: <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>.
28. Llanga E., Murillo J. La motivación como factor en el aprendizaje. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo [Internet] 1(1). [acceso el 12 de agosto de 2024]

2019. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>

29. Haya K., Túpac J. Factores motivacionales que influyen en la percepción del paciente sobre el cuidado que brinda la enfermera de Centro Quirúrgico Del Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson". [Tesis de grado] [Internet] Universidad Peruana Cayetano Heredia. [acceso el 25 de julio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/386/Factores%20motivacionales%20que%20influyen%20en%20la%20percepci%C3%B3n%20del%20paciente%20sobre%20el%20cuidado%20que%20brinda%20la%20enfermera%20de%20Centro%20Quir%C3%BArgico%20del%20Hospital%20Alberto%20Leopoldo%20Barton%20Thompson%20%202015.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
30. Carpio M., Villalobos G. Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. Rev. cienc. almirante. financier. seguro. soc [Internet]. [citado el 8 de julio de 2024]; 9(1): 71-90. Disponible en: [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006&lng=es.](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006&lng=es)
31. Briceño A. Factores que determinan la motivación por aprender en estudiantes universitarios. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Práctica [Internet] 3(1) 19-27 [acceso el 17 de agosto de 2024] 2020. Disponible en: [https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9789.](https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9789)
32. Vega M., Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. Revista la investiga

[Internet]. 7(2):39 [citado 15 de agosto de 2024]; 2020 Disponible en:

<http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lainvestiga/article/view/478>

Guibert M. Factores extrínsecos y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de la ciudad de Trujillo, 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. [Acceso el 22 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/29420>

34. Parra P., Bayona A. Vigencia conceptual de los factores de la motivación: una perspectiva desde la teoría bifactorial propuesta por Herzberg. [Internet] Cuadernos latinoamericanos de administración, [Internet] vol. XIV, num.27, [citado el 15 de agosto de 2024]; 2019. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409658132008>

35. Guadalupe A. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital provincial docente Belén de Lambayeque. [Tesis de grado] [internet] Universidad Señor de Sipán de Lambayeque. [Acceso el 25 de agosto de 2024] 2021. Disponible en:

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

36. Sánchez L., Martínez A. Factores relacionados con la motivación del alumnado universitario e instrumentos para su evaluación: Una revisión sistemática. Universidad Nacional de Granada. España. Revista Electrónica Educare, vol. 26, núm. 2, pp. 484-505, 2022. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1941/194172481026/html/>

37. Ibáñez R. Relaciones interpersonales y motivación laboral. Huacho. [Tesis de grado] [internet] Universidad José Faustino Sánchez Carrión. [Acceso el 19 de julio de 2024] 2023. Disponible en:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7560/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Pérez C. Factores motivacionales y desempeño laboral. [Tesis de posgrado] [internet] Universidad Cesar Vallejo [Acceso el 16 de agosto de 2024] 2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84775/Perez_CD-SD.pdf;jsessionid=7F5E200316FA5EFCDF24D974B9AE97C?sequence=1
39. Campos G., Sifuentes V. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. [Internet] Rev. enferm Herediana. 11(1),11-17. [acceso el 24 de agosto de 2024] 2019. Disponible en:
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
40. Álvarez A. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica. 2011. Disponible en <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02>.
41. Hernández Fernández, tipo de estudios, en el 2003. Pag. 19, Sexta Edición. Disponible en <https://www.esup.edu.pe/wp>
42. Hernández R., Fernández C., Baptista P. Metodología de la Investigación. MCGRAW-HILL [Internet]. 1997 [citado el 12 de agosto de 2024]. Disponible en:
<https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/>
43. López P., Fachelli S. Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. UAB [Internet]. 2019 [citado el 12 de agosto de 2024]. Disponible en:

https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf

44. Ingsih K., Yanuardani R. El papel de la disciplina laboral, la motivación laboral y el compromiso organizacional a través de la satisfacción laboral en el desempeño de enfermería en Indonesia. [Internet] Journal Application Management, 19(4). 838– 848. Malang: Universitas Brawijaya. [acceso el 10 de julio de 2024] 2021 Disponible en: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2166/1695>
45. Ana S. Crecimiento profesional: [Internet] 70:20:10. [Publicado el 10 de noviembre 2021]. Disponible en: <https://factorial.mx/blog/crecimientoprofesional/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20crecimiento%20profesional%2C%20nos%20referimos%20a%20un%20procesos,e n%20nuestro%20camino%20como%20profesionales>
46. Martos N. Remuneraciones: ¿Qué son y cuáles son los tipos? [Internet]. [Citado: 28 de julio del 2024]. Disponible en: <https://runahr.com/mx/recursos/nomina/remuneraciones/>
47. Westreicher G. Estatus social.Economipedia.com. [Internet]. 2020.[Acceso 12 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/estatussocial.html#:~:text=El%20estatus%20social%20es%20la,%2C%20la%20etnia%2C%20entre%20otros.>
48. Cabrera J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo Del IESS. [Tesis de grado] [internet] Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Acceso el 08 de julio de 2024] 2021. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16723/1/TUCSG-POS-MGSS-311.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico de un hospital nacional de Lima, 2024?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico? - ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico? 	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico. • Identificar la relación de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024.</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico.</p> <p>H2: Existe relación estadísticamente significativa de los factores motivacionales en su dimensión factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico.</p>	<p>VARIABLE1: Factores motivacionales.</p> <p>VARIABLE2: Desempeño laboral</p>	<p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Tipo de investigación: Aplicada.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>De corte: Transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo, correlacional.</p> <p>Población: La población del estudio estará constituida por 120 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima.</p> <p>Muestra La muestra fue de 103 profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima.</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Escala de condición de trabajo sobre el factor motivacional y la relación con el desempeño laboral

INSTRUCCIONES

Completar los espacios en blanco, lea atentamente y marque con una (X) la respuesta que usted cree se adecue a su necesidad, según corresponda, gracias por su colaboración.

I. Datos generales

1. Edad: _____ años.
2. Sexo: Femenino () Masculino ()
3. Tiempo que labora en la institución:
 - a) Menos de 1 año ()
 - b) De 1 a 5 años ()
 - c) 6 a 10 años ()
 - d) Más de 10 años ()

INSTRUMENTO 1. FACTORES MOTIVACIONALES

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS		NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.			
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.			
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.			
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.			
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.			
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.			

7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.			
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mi habilidad.			
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.			
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.			
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS				
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.			
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.			
13	En el trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.			
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la ley de trabajo de enfermero (a).			
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional de enfermero.			
16	Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución.			
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.			
18	En mi trabajo el dialogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad.			
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.			
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.			
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.			
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).			
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mii imagen profesional.			
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.			

INSTRUMENTO 2. DESEMPEÑO LABORAL

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

17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.			
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.			
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.			
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.			

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACION!

Anexo 3. Validez del instrumento

Tabla 6

Validez de contenido del instrumento factores motivacionales.

Experto	Aspectos de validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Dora Ponce Yactayo	Si	Si	Si
Mg. Margoth de la Cruz Salazar	Si	Si	Si
Mg. Magaly Paredes Chuquillanqui	Si	Si	Si

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Tabla 7

Validez de contenido del instrumento desempeño laboral.

Experto	Aspectos de validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Dora Ponce Yactayo	Si	Si	Si
Mg. Margoth de la Cruz Salazar	Si	Si	Si
Mg. Magaly Paredes Chuquillanqui	Si	Si	Si

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

PRUEBA ALFA DE CRONBACH (α) – FACTORES MOTIVACIONALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	24

PRUEBA ALFA DE CRONBACH (α) – DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	20

Anexo 5. Aprobación de comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 27 de Enero de 2025

Investigador(a)
NALLELY ADJANY BALBIN MUCHA
Exp. N°:1428-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “**Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024.**” Versión **01** con fecha **23/12/2024**.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **23/12/2024**.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Nallely Adjany Balbin Mucha.

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

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

Atentamente,

Raúl Antonio Rojas Ortega
Presidente

Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
UPNW



Lima, 03 de abril de 2025

CARTA N° 056-04-25/2025/E/UPNW

Dr. VILLACORTA RUIZ JORGE ALBERTO
HOSPITAL NACIONAL PNP "LUIS N. SÁENZ"
Presente. -

De mi mayor consideración:

Mediante la presente le expreso el saludo institucional y el mío propio y al mismo tiempo presentarle a la estudiante: **BALBIN MUCHA NALLELY ADJANY**; bachiller del Programa Académico de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de esta casa de estudios, quien solicita efectuar la recolección de datos para su proyecto de investigación titulado: **"FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2024"**

Agradecido por su gentil atención a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideración personal.

Atentamente,



Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos
Director
Programa Académico de Enfermería

Anexo 6. Formato de consentimiento informado

Título de proyecto de investigación : Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024.

Investigadores : **Nallely Adjany Balbin Mucha**

Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

Estamos invitando a usted a participar en un estudio de investigación titulado: “Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024”. de fecha 23/12/2024 y versión 1. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW).

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio: El propósito de este estudio es analizar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital Público de Lima, 2024. Su ejecución ayudará / permitirá determinar los factores motivacionales y el desempeño laboral realizar cualquier recomendación a instituciones médicas privadas que contribuirán al mejoramiento de la enfermería de los centros de operaciones, ayudando a los profesionales de salud a realizar mejorar la autorrealización del personal de enfermería y aumenta su productividad, convirtiéndolos en personal eficaz, influyendo en su autoconcepto y promoviendo así el desarrollo de personas proactivas.

Duración del estudio (en meses): 6 meses.

Nº esperado de participantes: 120 enfermeras.

Criterios de Inclusión y Exclusión:

Criterio de inclusiones:

- Profesionales de enfermería que estén titulados y colegiados y trabajen en UCI.
- Enfermeros que tenga al menos seis meses de antigüedad en el servicio de UCI (un período adecuado para adaptarse al ambiente de trabajo).
- Enfermeros que sean empleados bajo cualquier sistema laboral (CAS, nombrados, terceros u otros).

- Enfermeros que acepte participar en la investigación de forma voluntaria, mediante la firma del consentimiento informado.
- Para ambos géneros, sin limitación de edad.

Criterios de exclusión:

- Especialistas en enfermería que se encuentren en un proceso de rotación temporal o en prácticas preprofesionales en la UCI.
- Enfermeros que estén de vacaciones, licencia médica, comisión de servicio o con permisos extendidos en el período de recolección de datos.
- Personal de enfermería que tiene menos de seis meses de experiencia en la UCI.
- Los participantes que no completen correctamente los instrumentos de recolección de datos o que decidan retirar su consentimiento.

Procedimientos del estudio: Si usted decide participar en este estudio se le realizarán los siguientes procesos:

- Enfermeras que firmaron el consentimiento.
- Llenado de lista de cotejo del encuestador.
- Marcar la encuesta con una (x)

La *entrevista/encuesta* puede demorar unos 45 minutos.

Los resultados se le entregarán a usted en forma individual y se almacenarán respetando la confidencialidad y su anonimato.

Riesgos: *(Detallar los riesgos de la participación del sujeto de estudio)*

Su participación en el estudio *no* presenta ningún riesgo, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Beneficios: *(Detallar los riesgos la participación del sujeto de estudio)*

Usted se beneficiará del presente proyecto, los resultados pueden ser de interés para su actividad profesional.

Costos e incentivos: Usted no pagará ningún costo monetario por su participación en la presente investigación. Así mismo, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad: El investigador guardara la información recolectada con códigos para resguardar su identidad. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al equipo de estudio.

Derechos del paciente: La participación en el presente estudio es voluntaria. Si usted lo decide puede negarse a participar en el estudio o retirarse de éste en cualquier momento, sin que esto ocasione ninguna penalización o pérdida de los beneficios y derechos que tiene como individuo, como así tampoco modificaciones o restricciones al derecho a la atención médica.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con Nallely Adjany Balbin Mucha *al número de celular: 956700053 o correo electrónico: a2019101140@uwiener.edu.pe*

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio, Contacto del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, presidente del Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener, **email:** comite.etica@uwiener.edu.pe

II. DECLARACIÓN DEL CONSENTIMIENTO

He leído la hoja de información del Formulario de Consentimiento Informado (FCI), y declaro haber recibido una explicación satisfactoria sobre los objetivos, procedimientos y finalidades del estudio. Se han respondido todas mis dudas y preguntas. Comprendo que mi decisión de participar es voluntaria y conozco mi derecho a retirar mi consentimiento en cualquier momento, sin que esto me perjudique de ninguna manera. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

_____ (Firma)

Nombre **participante:**

DNI N°:



Nallely Adjany Balbin Mucha

DNI N°: 72841870

_____ (Firma) _____

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Nota: La firma del testigo o representante legal es obligatoria solo cuando el participante tiene alguna discapacidad que le impida firmar o imprimir su huella, o en el caso de no saber leer y escribir.

Anexo 7. Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos

17



REF.: Expediente Administrativo con HT SIGE MIN N° 20250501454 de 17JUN25, relacionado a la autorización solicitada por Nallely Adjany BALBIN MUCHA, para realizar proyecto de investigación de tesis en el Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz".

DECRETO N° 157 - 2025-COMOPPOL/DIRSAPOL/SEC-OFAD-AREGEPSP.EI

Visto el expediente administrativo de la referencia, relacionado a la solicitud presentada por la Bachiller de la carrera de Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener: **Nallely Adjany BALBIN MUCHA**, quien peticiona autorización para realizar en el Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz", su proyecto de investigación de tesis; **PASE** al señor **General S PNP Ricardo Jesús TINOCO TEJADA - DIRECTOR DEL HOSPITAL NACIONAL PNP "LUIS N. SÁENZ"**, con la finalidad de comunicarle que esta Dirección **AUTORIZA** a la Srta. **Nallely Adjany BALBIN MUCHA**, realizar sin costo para el Estado, el proyecto de investigación de tesis titulado "**FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LIMA, 2024**", con fines académicos, a través de la Universidad Privada Norbert Wiener, y tenga a bien disponer por quien corresponda, se brinden las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación; asimismo, la Unidad de Docencia y Capacitación del HN PNP "LNS", dispondrá la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado, debiendo comunicar a la administrada, que deberá presentar a dicha Unidad una copia del estudio realizado al término de su investigación.

Miraflores, **25 JUN. 2025**

JAVR/PJPM
rjfc.



OS-287529
Jorge Alberto VILLACORTA RUIZ
GENERAL S. PNP
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

Anexo 8. Informe del asesor de Turnitin

Estimada Bachiller Balbin Mucha Nallely Adjany

He revisado su proyecto de tesis y está CORRECTO. Además, ha pasado de forma satisfactoria el informe de originalidad de Turnitin, con un índice de similitud global de 12% (por debajo del 20%), cumpliendo con los requisitos establecidos por la Universidad. Por lo tanto, su trabajo académico está APTO.

Saludos



MG. MORI CASTRO JAIME ALBERTO
DNI:07537045

Anexo 10. Evidencias






14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 13%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

Fuentes principales

- 13% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 9% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	8%
2	Internet	repositorio.uss.edu.pe	<1%
3	Trabajos entregados	Submitted on 1688733440182	<1%
4	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-22	<1%
5	Internet	www.coursehero.com	<1%
6	Trabajos entregados	uwiener on 2023-09-01	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-02-25	<1%
8	Trabajos entregados	uwiener on 2024-04-09	<1%
9	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.upsc.edu.pe	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-02	<1%