



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN
EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA

Tesis

Motivación para el cuidado del paciente y productividad del enfermero en una
clínica privada de Lima - 2024

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de
Enfermería

Presentado por:

Autor: Valero Quispe, Juan Carlos


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7582-9989>

Asesor: Mg. Millones Gómez, Segundo German

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

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: 08/11/2022

Yo, **JUAN CARLOS VALERO QUISPE** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Motivación para el cuidado del paciente y productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024”** Asesorado por el docente: **Segundo German Millones Gomez** con DNI 10690269 con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (15) (Quince)% con código oid:**14912:429073868** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Asimismo:

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
 Juan Carlos Valero Quispe
 DNI: 10110588

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



.....
 Firma
 Segundo German Millones Gomez
 DNI: 10690269

Lima, 11 de febrero de 2025

Dedicatoria

A Dios y a mi padre, quien desde el cielo es la luz que me iluminó durante todo el camino para lograr este objetivo.

A mi amada esposa, Cleny, por su infinita paciencia y apoyo incondicional en todos mis proyectos y metas, por siempre mantenerte unida a mis sueños.

A mi valiente madre, Esperanza, esta tesis es el resultado de tu amor, apoyo y sacrificio en mi viaje educativo.

Juan Carlos

Agradecimiento:

A mi asesor Mg. Segundo Millones, por su guía y respaldo inestimable en el desarrollo de esta tesis. Sus saberes, paciencia, orientación y dedicación han sido esenciales para el triunfo académico y la finalización de mi tesis. A mis colegas, por su buena voluntad de participación en el presente estudio.

Juan Carlos

Índice

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento:.....	iv
Índice de tablas	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la Investigación	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Justificación Teórica	5
1.4.2. Justificación Metodológica	6
1.4.3. Justificación Práctica	7
1.5. Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Formulación de hipótesis	30
2.3.1. Hipótesis general.....	30
2.3.2. Hipótesis específicas.....	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	32
3.1. Método de la investigación	32
3.2. Enfoque de la investigación	32
3.3. Tipo de investigación.....	32
3.4. Diseño de la investigación	32
3.4.1. Corte	33
3.4.2. Nivel	33
3.5. Población, muestra y muestreo	33
3.5.1. Población	33
3.5.2. Muestra	34
3.5.3. Muestreo	34
3.6. Variables y operacionalización	35
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.7.1. Técnica.....	37

3.7.2.	Descripción de instrumentos.....	37
3.7.3.	Validación.....	39
3.7.4.	Confiabilidad.....	41
3.8.	Procesamiento y análisis de datos.....	42
3.9.	Aspectos éticos.....	43
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		45
4.1.	Resultados	45
<u>4.1.1.</u>	Análisis descriptivo de resultados	45
<u>4.1.2.</u>	Prueba de hipótesis	48
<u>4.1.3.</u>	Discusión de resultados	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		56
5.1.	Conclusiones.....	56
5.2.	Recomendaciones	57
REFERENCIAS.....		59
ANEXOS		69
Anexo 1: Matriz de consistencia.....		69
Anexo 2: Instrumentos.....		71
Anexo 3: Validez del instrumento por Juicio de expertos		75
Anexo 4: Validación V de Aiken.....		107
Anexo 5: Correlación Kendall		109

Anexo 6: Confiabilidad de los Instrumentos	109
Anexo 7: Formato de consentimiento informado	114
Anexo 8: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	117
Anexo 10: Reporte de similitud de turnitin.....	119

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables	36
Tabla 2 Motivación para el cuidado del paciente y sus dimensiones en enfermeros de una clínica privada de Lima	45
Tabla 3 Productividad del enfermero en una clínica privada de Lima	47
Tabla 4 Correlación entre motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima.....	48
Tabla 5 Correlación entre Motivación Intrínseca y Productividad del enfermero en una clínica privada de Lima	50
Tabla 6 Correlación entre Motivación extrínseca y Productividad del enfermero en una clínica privada de Lima	51
Tabla 7 Correlación entre Motivación Trascendental y Productividad del enfermero en una clínica privada de Lima	52

Resumen

Esta investigación tuvo como **Objetivo** “Establecer la relación del nivel de motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada, Lima - 2024”.

Materiales y métodos: la investigación utilizó el método hipotético-deductivo, siguiendo un enfoque cuantitativo para medir y analizar datos numéricos. Se desarrolló como una investigación aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal para evaluar variables en un momento específico. El nivel de investigación fue correlacional, la población objeto del estudio incluyó 138 enfermeros profesionales de una clínica privada en Lima, con una muestra calculada de 81 enfermeros. La investigación definió la motivación laboral como la variable independiente, medida mediante la técnica de encuesta utilizando un cuestionario de escala tipo Likert. La variable dependiente fue la productividad laboral, también evaluada a través de encuestas con un cuestionario de escala tipo Likert. Estas técnicas permitieron obtener datos cuantitativos para analizar la relación entre la motivación de los trabajadores y su productividad en el entorno laboral.

Resultados: La mayoría de los enfermeros (67,9%) tienen una motivación alta para el cuidado del paciente, un 24,4% tiene una motivación regular y un 7,4% reportando motivación baja. En términos de productividad, el 81,5% tiene una productividad elevada, mientras que el 12,3% muestra productividad regular y por último el 6,2% tiene una productividad reducida.

Conclusiones: Se encontró una correlación alta y significativa entre la motivación laboral y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima (coeficiente de correlación de Kendall = 0,861, p-valor < 0,001).

Palabras clave: Motivación, Productividad del enfermero, Clínica, Enfermeros profesionales

Abstract

The **objective** of this research was “To establish the relationship between the level of motivation for patient care and nurse productivity in a private clinic, Lima - 2024”. **Materials and methods:** the research used the hypothetico-deductive method, following a quantitative approach to measure and analyze numerical data. It was developed as applied research, with a non-experimental cross-sectional design to evaluate variables at a specific time. The level of research was correlational, the study population included 138 professional nurses from a private clinic in Lima, with a calculated sample of 81 nurses. The research defined work motivation as the independent variable, measured by means of a survey technique using a Likert-type scale questionnaire. The dependent variable was work productivity, also evaluated through surveys with a Likert-type scale questionnaire. These techniques made it possible to obtain quantitative data to analyze the relationship between workers' motivation and their productivity in the work environment. **Result:** The majority of nurses (67,9%) have high motivation for patient care, 24,4% have regular motivation and 7,4% report low motivation. In terms of productivity, 81,5% have high productivity, while 12,3% show regular productivity and finally 6,2% have low productivity. **Conclusion:** A high and significant correlation was found between work motivation and nurse productivity in a private clinic in Lima (Kendall's correlation coefficient = 0,861, p-value < 0,001).

Keywords: Motivation, Nurse productivity, Clinic, Professional nurses

Introducción

La motivación para el cuidado del paciente es un factor crucial que puede influir significativamente en la productividad del personal de enfermería. En la clínica privada de Lima, se ha observado que la calidad del cuidado brindado por los enfermeros está estrechamente relacionada con su nivel de motivación laboral. Este estudio, realizado en 2024, busca explorar y analizar cómo diferentes niveles de motivación afectan la productividad de los enfermeros, con el objetivo de identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que potencien tanto la motivación como la eficiencia en el cuidado de los pacientes.

Este estudio está dividido en cinco capítulos:

Capítulo I: Se plantea el problema central, explorando la relación entre la motivación para el cuidado del paciente y su influencia en la productividad de los enfermeros en una clínica privada, además de detallar los objetivos, justificación y delimitación del estudio.

Capítulo II: Presenta los antecedentes internacionales y nacionales de los últimos cinco años, junto con las teorías y bases teóricas relacionadas con las variables del estudio.

Capítulo III: Describe la metodología cuantitativa y correlacional utilizada, con un diseño transversal y no experimental, abarcando una población de 81 enfermeros. Se emplearon instrumentos validados para medir cada variable.

Capítulos IV y V: Muestra los resultados obtenidos y se comparan en la discusión con investigaciones previas

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La enfermería ha experimentado un crecimiento notable en el ámbito de la salud, desempeñando un papel cada vez más activo en la identificación de las necesidades de cuidado de la población y en la promoción y protección de la salud de individuos, familias y comunidades (1). Es por ello por lo que, en los sistemas de gestión de salud actuales, se requiere que el personal sea evaluado según su nivel de productividad, asignándoles un número específico de usuarios por turno (2).

La calidad del trabajo realizado por el personal de enfermería depende en gran medida de su nivel de motivación, desempeño en sus funciones y su interés por mejorar la salud de los usuarios (3), esto contribuye, a la vez, a la calidad de la atención institucional y en los esfuerzos de reforma del sistema de salud (4).

Los enfermeros se enfrentan a múltiples situaciones, como el manejo del sufrimiento humano, la pérdida y otros eventos que pueden impactar su disposición para llevar a cabo sus funciones (5). Asimismo, las condiciones laborales en entornos hospitalarios pueden llevar a una baja motivación debido a síntomas como estrés, niveles altos de ansiedad, disminución en la calidad del sueño, irritabilidad, temores y respuestas emocionales intensificadas entre otros (6).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) subrayan la importancia de que los profesionales de enfermería cuenten con un conjunto de habilidades esenciales para desempeñar de manera productiva su papel en los servicios de salud, es decir, respaldadas por conocimientos teóricos y prácticos. No obstante, en la actualidad se reconoce que la productividad se ve influenciada por diversos factores, entre los que se incluyen la dinámica del equipo de trabajo, el

sistema de salud y el entorno en el que se lleva a cabo la labor (7).

A nivel internacional, en una investigación realizada específicamente en Indonesia, se identifica que la motivación juega un papel crucial en la incidencia del desempeño y la productividad de los enfermeros en hospitales regionales. El análisis revela que un considerable 45,4% de los enfermeros experimentan niveles deficientes de motivación, lo que, como consecuencia, se traduce en un 48,5% de casos donde su rendimiento laboral no alcanza niveles óptimos (8).

En el Hospital Universitario de Calabar, Nigeria, de acuerdo con los resultados de la encuesta, el 54,2% de los encuestados respaldaron la afirmación de que la motivación extrínseca en las enfermeras ayudaba al alcance de objetivos satisfaciendo las necesidades de los pacientes. Asimismo, el 53,8% de los participantes no estuvo de acuerdo. Este hallazgo sugiere que la motivación extrínseca influye positivamente en la consecución de metas y en la orientación hacia el bienestar de los pacientes por parte de las enfermeras. Además, se observó una relación estadística significativa entre la motivación y el desempeño de las enfermeras, respaldada por un chi-cuadrado calculado de 19,435 que superó el χ^2 crítico de 5,991, con un nivel de significancia del 0,05 y un grado de libertad (9).

En Argentina, de acuerdo con un estudio, se evidenció que el 65,6% del personal de enfermería de una entidad pública en la ciudad de Buenos Aires presentaba un nivel de motivación bajo. En contraste, el 34,4% se ubicaba en un nivel medio, mientras que no se registró algún porcentaje en el nivel alto de motivación (10). Un estudio en Colombia revela que las enfermeras realizan actividades no consideradas productivas en el sistema de salud, lo que afecta su motivación, estado de ánimo laboral y, en última instancia, su productividad. En Chile, preocupa la falta de implementación en áreas críticas de hospitales públicos, lo que ha llevado a una falta de motivación del 40% del personal de salud y una falta de compromiso por parte de la gestión para

mejorar los servicios asistenciales (11).

A nivel nacional, se enfatiza que la calidad de atención proporcionada no se limita únicamente a aspectos técnicos, también se compone de un equilibrio entre la motivación del personal y la atención. Es así como, en un hospital de Huancayo, se observa que el 58% de los licenciados en enfermería que desempeñan sus labores en el área de UCI exhiben un nivel de motivación considerado regular, mientras que el 36% muestra un nivel bajo. En lo que respecta al rendimiento laboral, se destaca que el 70% se sitúa en un nivel considerado regular, el 28% demuestra un desempeño eficiente y solo el 2% muestra un rendimiento deficiente (12).

En un hospital público de Apurímac, el 52% del personal presenta un nivel de motivación medio y el 48% exhibe un nivel de motivación alto. El equipo de salud busca beneficios económicos y sociales, acceso a puestos de liderazgo, talleres motivacionales, y capacitaciones relevantes para mejorar la productividad y la satisfacción laboral (13). En Puno, se observa una carencia de recursos en el servicio de emergencias, donde el 76% presenta un nivel de motivación moderado y el 22% comunica una motivación baja, mientras que, en Lima, las enfermeras se quejan de fatiga, la necesidad de un aumento de sueldo, falta de apoyo de la dirección, ausencia de espacios para descanso durante las guardias y la escasez de materiales, estos factores contribuyen a que manifiesten una motivación media del 53,3% y una productividad regular del 63,3%, impactando negativamente en su desempeño laboral (14) (15).

Según el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP), existe una disparidad entre el número de enfermeras y la población atendida hasta 2018, con Arequipa y San Martín como ejemplos extremos, donde una enfermera atiende a 214 y 864 pacientes, respectivamente. Esta variación incide en la productividad, afectando la capacidad de proporcionar atención adecuada y oportuna. Asimismo, en Chiclayo, en una Microred, el nivel de productividad de las enfermeras presenta un nivel medio en un 76,3% y un nivel alto en 23,7%, el autor señala que la competencia, formación

y desarrollo está afectado la productividad (2) (16).

A nivel local, en Lima, en una clínica privada escenario de la investigación, la productividad no alcanza el 100% en varios ámbitos específicos. En el área de inmunización, la productividad se sitúa en un 86,6%. En cuanto al área de procedimiento terapéutico, alcanza el 80%. Por otro lado, el área de inyectables presenta un 87,49% de productividad, mientras que el control del adulto indica un 85,79%. La atención integral a la anemia alcanzar el 81,37%. Finalmente, el control del crecimiento y desarrollo es el área que presenta la menor productividad, con un 74,74%.

El estudio de la motivación por el cuidado del paciente y su influencia en la productividad de los enfermeros proporciona datos útiles para que los gestores definan acciones que motiven al equipo, mejoren la calidad asistencial y empleen estrategias efectivas al reconocer los factores de motivación y desmotivación. Esto contribuye a que los directivos y profesionales planifiquen acciones de incentivo en el trabajo, mejorando la productividad de enfermería (4). En este contexto, surge la siguiente pregunta:

¿Cómo se relaciona la motivación por el cuidado del paciente con la productividad del enfermero?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024?

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024?

¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre el nivel de motivación intrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024

Identificar la relación entre el nivel de motivación extrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024

Identificar la relación del nivel de motivación trascendental y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

Esta investigación se fundamenta en teorías clave de la enfermería y la motivación laboral, que permiten comprender la interrelación entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad del personal de enfermería en una clínica privada. Desde la Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg, se analiza cómo los factores higiénicos (condiciones laborales, salario) y motivacionales (reconocimiento, autonomía) impactan en la satisfacción y rendimiento del

personal de salud. La Teoría del Entorno de Florence Nightingale refuerza la importancia de un ambiente óptimo en la recuperación del paciente y el bienestar del enfermero, destacando que la higiene, la ventilación y la organización del espacio reducen el estrés y mejoran la eficiencia.

Asimismo, la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson enfatiza que la calidad del cuidado está influida por la conexión emocional entre el enfermero y el paciente, lo que fortalece la motivación y el compromiso profesional. Por otro lado, el Modelo de Adaptación de Callista Roy considera al enfermero como un sistema adaptativo que responde a estímulos del entorno, donde la motivación juega un papel crucial en su capacidad de adaptación y desempeño.

Este estudio busca llenar un vacío teórico al integrar estos enfoques en un contexto clínico específico, explorando cómo la interacción entre la motivación, el entorno laboral y los procesos adaptativos del enfermero afectan su productividad. A partir del análisis empírico, se pretende generar estrategias para optimizar la gestión del talento humano y mejorar la calidad del cuidado en salud.

1.4.2. Justificación Metodológica

Esta investigación se justifica en el ámbito metodológico, ya que se emplean procedimientos científicos utilizando el método hipotético-deductivo. Se sigue un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con un diseño no experimental en el cual se observan las variables sin manipularlas. El estudio tiene un corte transversal, donde se recopila información en un momento específico. El estudio pretende buscar evidencia científica que pueda ser aplicada en organizaciones enfocadas en la salud, por lo tanto, para medir las variables: motivación para el cuidado del paciente y productividad del enfermero, y determinar si existe una correlación entre ellas, se utilizan instrumentos de recolección de datos previamente validados por investigadores especializados en el mismo campo de estudio.

1.4.3. Justificación Práctica

La investigación tiene como justificación práctica la identificación de los problemas que afectan la motivación y productividad del enfermero. A partir de la información obtenida, se pueden realizar correcciones necesarias para prevenir problemas futuros, orientando la gestión hacia la creación de un clima laboral adecuado que promueva el progreso de los profesionales y garantice el cuidado tanto de los pacientes como del personal, lo cual contribuye a elevar el ánimo, lograr objetivos, mejorar la productividad y la comunicación. Los resultados de este análisis servirán como base para la formulación de una intervención con acciones específicas y enfocadas en abordar directamente la motivación, teniendo en cuenta las necesidades identificadas entre el personal enfermero. Estas acciones se compartirán con los directivos de la clínica, quienes podrán evaluar los problemas identificados y, a partir de esta evaluación, aplicar el plan de intervención que atienda las necesidades detectadas en el personal enfermero, priorizando aquellos aspectos que impacten negativamente en la motivación y productividad del equipo.

Por otro lado, este estudio contribuirá al fortalecimiento de la línea de investigación en gestión de la salud, al proporcionar datos objetivos y actualizados que pueden ser utilizados en la toma de decisiones por parte de los gestores. Estos hallazgos servirán de base para seguir profundizando en la temática desde diversos enfoques y paradigmas de investigación, lo que, a su vez, permitirá una mejora continua en la prestación de servicios de salud y posibilitará futuras investigaciones secundarias.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones de esta investigación incluyeron el acceso restringido a información confidencial de la clínica privada, la posible subjetividad en las respuestas de los participantes, la limitada disponibilidad del personal de enfermería debido a su alta carga laboral

y el reducido tamaño de la muestra, lo que pudo comprometer la representatividad de los resultados. Asimismo, factores como los plazos establecidos, potenciales conflictos laborales, restricciones presupuestarias y elementos externos no controlables, como eventos naturales o cambios en las políticas internas, pudieron influir en la calidad y el alcance del estudio. Estas limitaciones no afectaron la viabilidad de la investigación, pero fueron consideradas para mitigar su impacto en los resultados obtenidos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Bayser (10), en el año 2022, desarrolló una investigación en Argentina con la finalidad de “Describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral con el personal de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”, con diseño observacional descriptivo y transversal. La muestra fue de 60 profesionales de enfermería. Utilizó dos instrumentos: un abordaje de la motivación en tres dimensiones y una evaluación del desempeño laboral basada en competencias. En sus hallazgos determinó que el 96% de la muestra presentaba un nivel medio de desempeño y en cuanto a la motivación, el 65% presentó niveles bajos y el restante medio. Concluye que, existe una correlación positiva y significativa entre la motivación general y las tres dimensiones del desempeño laboral de 0,3788; 0,3336 y 0,3490; respectivamente a un $p < 0,05$, lo que indica que ambas variables también se relacionan positiva y significativamente.

Potosme (17), en el año 2020, realizó una investigación en Nicaragua, con el propósito de “Analizar la conexión entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital Bolonia-SERMESA”. La investigación fue positivista, cuantitativa, transversal y correlacional. La muestra consistió en 76 profesionales de enfermería. Diseñó como instrumento un cuestionario específico para el personal de enfermería asistencial y los coordinadores de sala. Los resultados indicaron que el 64% del personal estudiado presenta una motivación adecuada y el 86% mostró un desempeño satisfactorio en su trabajo. Concluye que, según el análisis de correlación de Tau-b de Kendall se obtuvo una correlación positiva media y significativa entre la motivación y el desempeño laboral ($r=0,554$ y $p=0,00$), lo cual indica que a medida que aumenta la motivación, también aumenta el desempeño del personal de enfermería.

Vega et al. (18), en el año 2020, llevó a cabo su investigación en Ecuador, con el objetivo de “Identificar los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud en el Centro de Salud Tipo C de Latacunga”. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra fue de todo el personal de salud que trabaja en el centro. Utilizaron como instrumento el cuestionario reestructurado de Font Roja. Los resultados obtenidos fueron que el factor de motivación laboral para el rendimiento laboral se encontraba presente en el 73,7% del personal de enfermería. En relación con el factor de carga laboral, destaca el personal de enfermería con un 80%. Se concluye que, el personal del centro de salud corre el riesgo de tener un bajo rendimiento laboral, especialmente las enfermeras, debido a los factores de motivación laboral y carga laboral.

Novita et al. (8), en el año 2019, llevaron a cabo su investigación en Indonesia, con el objetivo de “Evaluar los factores que pueden afectar el desempeño de los enfermeros en los hospitales”. El estudio fue descriptivo, correlacional y transversal. La muestra consistió en 200 enfermeros seleccionados de tres hospitales públicos regionales. El instrumento utilizado fue el Cuestionario de Percepción de Desempeño Laboral. Los resultados indicaron en términos de motivación laboral, el 55,5% tenía una buena motivación, mientras que el 45,4% tenía una motivación inferior. En cuanto al rendimiento de las enfermeras, hubo una distribución equitativa, con un 51,5% de enfermeras que consideraban tener un buen rendimiento y un 48,5% que no lo percibían así. Concluyeron que se identificaron cuatro variables que mostraron una relación significativa con el rendimiento de las enfermeras: la duración del trabajo (1,198), el nivel educativo (1,958), la percepción de la aplicación de métodos de trabajo en equipo (2,420) y la motivación laboral (24,38) a un $p < 0,05$ en todos los casos.

Ayalew et al. (19), en el año 2019, desarrollaron su investigación en Etiopía, con la finalidad de “Analizar cómo el personal de enfermería percibe la motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional de los enfermeros que trabajan en hospitales privados y públicos

de Hawassa”. El estudio utilizó métodos mixtos, empleando la triangulación recurrente para el análisis de datos cuantitativos y cualitativos. La muestra consistió en 241 enfermeros de dos hospitales, uno público y otro privado. Los instrumentos usados fueron la Escala de Motivación Laboral Multidimensional y la Lista de Verificación de Desempeño Laboral. Los resultados indicaron que el 49,1% de los enfermeros afirmó que la motivación fue el principal estímulo para alcanzar un buen desempeño, seguido del reconocimiento, mencionado por el 39,5%. Concluyeron que recibir incentivos prospectivos, recompensas económicas y reconocimiento fueron los principales factores señalados por los enfermeros para sentirse motivados y lograr un buen desempeño laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Soto (20) en el año 2022, llevó a cabo su investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre la productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética”. Se basó en una pesquisa básica, cuantitativa-correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 80 profesionales de la salud, incluyendo médicos, enfermeros y tecnólogos médicos. De acuerdo con los resultados, se evidenció que hubo un predominio satisfactorio de la productividad laboral (48,8%). Seguido del nivel aceptable (43,8%) y muy satisfactorio (7,5%). En cuanto a la motivación, prevaleció el nivel promedio (56,3%), seguido por un nivel alto (43,8%). Concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre la productividad laboral y la motivación en el contexto de estudio ($Rho\ Spearman=0,552, p=0,000$), lo cual resalta la importancia de fomentar un ambiente laboral que promueva la motivación.

Dávila (21) en el año 2022, desarrolló su investigación con la finalidad de “Determinar la conexión entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería en el área no COVID-19 de un hospital de Chimbote”. El estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional,

no experimental y transversal. La muestra se conformó por 80 enfermeros del área no COVID-19. Utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de motivación laboral y un cuestionario de desempeño laboral. Los resultados arrojaron que el 56,25% la calificaron como buena la motivación, el 41,25% como regular y el 2,50% como mala. En cuanto al desempeño laboral, el 53,75% lo percibieron como bueno, el 45,50% como regular y el 1,25% como malo. Concluyó que, existe una correlación positiva moderada y significativa con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,516 entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Salazar (22), en el año 2019, realizó su investigación con el objetivo de “Determinar la relación entre motivación y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora”. La pesquisa fue básica, correlacional no experimental y descriptiva. La muestra consistió en 45 enfermeros profesionales del mencionado hospital. Aplicaron dos instrumentos: uno para medir la motivación laboral y otro para evaluar la productividad. Los hallazgos revelaron que la motivación se encontraba mayormente en un nivel medio (55,6%), seguido de un nivel alto (35,6%) y un nivel bajo (8,9%). En cuanto a la productividad, mayoritariamente se consideraba regular en (71,1%), seguida de un nivel bueno (20%) y bajo (8,9%). A partir de estos, concluyó que existe una relación significativa y positiva entre la motivación y la productividad ($p < 0,05$; Rho de Spearman = 0,668). Sin embargo, el estudio resalta la necesidad de replicar este estudio con una muestra más representativa. Esta medida se torna evidente como un paso crucial para obtener resultados más sólidos y de mayor aplicabilidad en contextos laborales más amplios.

Halanocca et al. (23), en el año 2019, desarrollaron su investigación con el propósito de “Establecer la relación entre los factores humanos (motivación y satisfacción laboral) y la productividad del personal médico, de enfermería y técnico”. La investigación fue correlacional no experimental y transversal. La muestra fue de 179 médicos, 179 licenciadas en enfermería y 179 técnicos de enfermería. Se empleó un instrumento basado en la escala de Likert. Respecto a

los resultados: los médicos, enfermeras y técnicos se encuentran en un nivel regular de productividad, destacando al personal médico que presenta el porcentaje más alto (91,62%), siguiéndole el de enfermería (86,03%) y el técnico (55,87%). Concluyeron que la correlación entre la motivación y la productividad es del 16%, lo que indica que existe una relación débil.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

2.2.1.1. Conceptualización de la variable

Chiavenato (24), sostiene que la motivación está relacionada con la conducta humana y se basa en el comportamiento, siendo influenciada tanto por factores internos como externos. En este contexto, el deseo y las necesidades desempeñan un papel fundamental al generar la energía necesaria que impulsa a las personas a realizar actividades con el fin de alcanzar sus objetivos.

Por otro lado, González (25), precisa que la motivación implica una serie de procesos psicológicos que están en constante interacción con estímulos externos y que influyen en la personalidad de las personas, generando o no satisfacción en función de la influencia de dichos estímulos.

2.2.1.2. Motivación en enfermería

La relevancia de la motivación radica en el hecho de que la prestación de servicios de atención médica requiere una utilización constante de recursos humanos, y la eficiencia y equidad en la atención de enfermería dependen en gran medida de la disposición de los profesionales para llevar a cabo sus tareas. En consecuencia, el nivel de motivación del personal tiene un impacto directo en la atención al paciente, lo que a su vez influye en los resultados en cuanto a la calidad de la atención brindada por la institución y en cualquier intento de reforma destinado a mejorar el

sistema de salud (35).

2.2.1.3. Teorías de la motivación

2.2.1.3.1. Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow

Desarrollada por el psicólogo Abraham Maslow en la década de 1940, es una teoría de la psicología que describe una jerarquía de necesidades humanas básicas y su influencia en el comportamiento de las personas. Según Maslow, estas necesidades se organizan en una jerarquía que se representa en forma de pirámide y se dividen en cinco categorías principales, de más básicas a más elevadas (26).

Comienza con las necesidades fisiológicas, las más básicas para la supervivencia, como la alimentación, el agua y la seguridad física. Una vez satisfechas estas necesidades, las personas buscan seguridad en sus vidas, que abarca aspectos como la seguridad laboral y la estabilidad financiera. Luego, surgen las necesidades de amor y pertenencia, que incluyen relaciones sociales, amistad y afecto. Posteriormente, las necesidades de estima involucran el respeto propio y el reconocimiento por parte de otros, incluyendo el estatus y los logros personales. En la cima de la jerarquía se encuentran las necesidades de autorrealización, donde las personas buscan alcanzar su máximo potencial y realización personal, lo que involucra la creatividad, la autorreflexión y la consecución de metas personales (27).

2.2.1.2.1. Teoría de los dos Factores de Herzberg

La Teoría de los dos Factores, desarrollada por Frederick Herzberg a mediados del siglo XX, es una teoría sobre la motivación en el entorno laboral. Herzberg (28), propuso que existen dos categorías principales de factores que influyen en la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, y que operan de manera independiente:

- Factores de Higiene o Insatisfacción: Estos son factores relacionados con el entorno de

trabajo que, si están ausentes o son inadecuados, pueden causar insatisfacción entre los empleados. Incluyen aspectos como el salario, las condiciones laborales, la seguridad en el trabajo, las políticas de la empresa, la supervisión y las relaciones laborales. Cuando estos factores son deficientes, pueden generar insatisfacción, pero su presencia no necesariamente conduce a la satisfacción. Su ausencia crea insatisfacción, pero su presencia simplemente evita la insatisfacción (29).

- Factores Motivadores: Estos factores están relacionados con la naturaleza del trabajo en sí y su impacto en la satisfacción de los empleados. Incluyen aspectos como el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, la responsabilidad y el desarrollo personal. Herzberg sostiene que estos factores son los que realmente impulsan la satisfacción en el trabajo y la motivación de los empleados. Cuando están presentes y adecuados, aumentan la satisfacción y la motivación. Sin embargo, su ausencia no necesariamente genera insatisfacción; más bien, crea una falta de motivación (29).

2.2.1.2.2. Teoría de McClelland

La Teoría de la Motivación de McClelland, desarrollada por el psicólogo David McClelland en la década de 1960, se centra en la motivación humana y destaca la importancia de las necesidades psicológicas en la formación del comportamiento (30). Esta teoría se enfoca en tres necesidades psicológicas fundamentales que influyen en la motivación y el comportamiento de las personas:

- Necesidad de Logro: McClelland argumenta que algunas personas tienen una alta necesidad de logro. Estas personas se sienten motivadas por el deseo de superar desafíos y alcanzar metas personales de manera excelente. Buscan tareas que ofrezcan un grado moderado de desafío, donde puedan asumir la responsabilidad de sus resultados y recibir retroalimentación sobre su desempeño. Tienen un fuerte deseo de destacarse y lograr el

éxito en sus esfuerzos (31).

- Necesidad de Afiliación: Otra necesidad identificada es la necesidad de afiliación. Las personas con una alta necesidad de afiliación buscan relaciones interpersonales cercanas, buscan ser aceptadas y valoradas por los demás y prefieren un ambiente de trabajo amigable y colaborativo. La afiliación y la interacción social son aspectos centrales de su motivación (31).
- Necesidad de Poder: La tercera necesidad es la necesidad de poder. McClelland distingue entre dos tipos de necesidad de poder: el poder personal (que implica el deseo de controlar y dirigir otros para el beneficio de uno mismo) y el poder social (que se refiere al deseo de influir en otros para el beneficio de un grupo o causa más amplia). Aquellos con una alta necesidad de poder suelen estar interesados en liderar y ejercer influencia en su entorno (31).

2.2.1.2.3. Teoría de la Expectativa de Vroom

La Teoría de la Expectativa de Victor H. Vroom, desarrollada en la década de 1960, es una teoría de la motivación que se centra en cómo las personas toman decisiones relacionadas con sus comportamientos en el trabajo, particularmente en el contexto de las organizaciones. La teoría se basa en la idea de que las personas son motivadas para actuar de una manera específica basándose en sus expectativas sobre los resultados de sus acciones y el valor que asignan a esos resultados (32). La teoría se basa en tres conceptos clave:

- Expectativa: Esto se refiere a la creencia de una persona sobre la probabilidad de que un esfuerzo específico conduzca a un desempeño deseado. En otras palabras, ¿creen que, si se esfuerzan, podrán lograr el resultado deseado? Si esta expectativa es alta, la persona estará más motivada (33).
- Instrumentalidad: La instrumentalidad se refiere a la creencia de que el desempeño exitoso

conducirá a recompensas deseables. Si una persona cree que un buen desempeño se traducirá en recompensas significativas, estará más motivada para esforzarse (33).

- Valencia: La valencia se refiere al valor que una persona asigna a una recompensa en particular. No todas las recompensas son igualmente valiosas para todas las personas. Algunas pueden valorar más un aumento salarial, mientras que otras pueden preferir un elogio o reconocimiento público. La valencia de la recompensa influirá en la motivación (33).

2.2.1.2.4. Teoría seleccionada

La teoría que más se relaciona con las dimensiones motivación intrínseca, extrínseca y trascendente tomadas en cuenta para la recolección de datos en la variable motivación, es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow. Esta teoría propuesta por Abraham Maslow clasifica las necesidades humanas en una jerarquía de cinco niveles, desde las necesidades básicas hasta las necesidades de autorrealización. La jerarquía incluye:

- Necesidades fisiológicas: Alimentación, agua, sueño.
- Necesidades de seguridad: Empleo, salud, propiedad.
- Necesidades sociales: Amistad, afecto, pertenencia.
- Necesidades de estima: Reconocimiento, respeto, logros.
- Necesidades de autorrealización: Potencial individual, creatividad, búsqueda del significado.

La motivación intrínseca está relacionada con las necesidades de estima y autorrealización, ya que las personas buscan satisfacer su potencial, crecer personalmente, siendo el reconocimiento y la pertenencia elementos cruciales en este proceso. La motivación extrínseca se relaciona con las necesidades fisiológicas y de seguridad, puesto que se abordan aspectos como salarios competitivos, beneficios médicos y condiciones laborales seguras. Además, la motivación

trascendente se vincula a las necesidades sociales, donde las personas buscan contribuir a causas más grandes y encontrar significado en su vida.

La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow abarca los diferentes aspectos de la motivación, desde las necesidades más básicas hasta las aspiraciones más elevadas, incluyendo elementos intrínsecos, extrínsecos y trascendentes.

2.2.1.4. El Ciclo motivacional

Chiavenato citado por Linares (34), afirmó que, a raíz de la implementación de la teoría de las relaciones humanas en las empresas, se empezaron a aplicar diversas teorías psicológicas sobre la motivación. Se demostró que todo comportamiento humano está impulsado por motivación, que es una fuerza persistente que lleva a las personas a actuar de cierta manera para satisfacer sus necesidades. De aquí se deriva el concepto del ciclo motivacional, donde el organismo humano se mantiene en un estado de equilibrio psicológico hasta que un estímulo lo perturba o genera una necesidad, lo que a su vez crea una tensión que reemplaza dicho equilibrio. Esta tensión conduce a un comportamiento o acción que busca satisfacer la necesidad. Si se logra la satisfacción, el organismo regresa a su estado de equilibrio original hasta que se presente otro estímulo. El proceso motivacional se divide en las siguientes etapas:

- Homeostasis: En un primer momento, el organismo humano se encuentra en equilibrio.
- Estímulo: Cuando aparece un estímulo que crea una necesidad.
- Necesidad: Esta necesidad, aún no satisfecha, provoca un estado de tensión.
- Estado de tensión: La tensión genera un impulso que lleva a un comportamiento o acción.
- Comportamiento: El comportamiento se activa con el objetivo de satisfacer la necesidad de manera efectiva.

- **Satisfacción:** Si se satisface la necesidad, el organismo regresa a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Cabe destacar que cada satisfacción representa, en esencia, una liberación de tensión que facilita el retorno al equilibrio homeostático previo.

2.2.2.5. Dimensiones de la motivación

- **Motivación intrínseca:** Se refiere a los impulsos que son intrínsecos a la persona, relacionándose con el deseo de superación y autorrealización. Este tipo de motivación está estrechamente vinculado con la productividad, ya que implica un compromiso personal para lograr un rendimiento excepcional. En este caso, la propia ejecución de la tarea se convierte en la recompensa, a diferencia de la motivación extrínseca, que depende de factores externos como recompensas, castigos o presiones. Para mantener la motivación intrínseca, es fundamental que los gerentes supervisen y reconozcan de manera constante el trabajo de los empleados, evitando la presión excesiva (36).
- **Motivación extrínseca:** Se origina en el entorno y se basa en actividades que buscan incentivar al trabajador mediante recompensas o la evitación de castigos. En este caso, la persona realiza la acción con la expectativa de obtener beneficios o evitar consecuencias negativas. Los incentivos extrínsecos suelen ser otorgados por la empresa, como promociones, incentivos y beneficios, y están vinculados directamente al desempeño laboral (37).
- **Motivación trascendental:** Se deriva de la esperanza de un ambiente o resultados mejores, así como de las acciones que generan cambios para el beneficio del grupo y el desarrollo del potencial de los individuos. Esta forma de motivación impulsa a las personas a actuar por el bienestar de otros y se basa en una ética racional de principios universales y valores constantes. No se limita a los sentimientos, sino que se fundamenta en un proceso de toma de decisiones éticas (38).

2.2.2. Productividad

2.2.2.1. Conceptualización de la variable

La productividad se define como la relación entre los recursos utilizados y la producción en un período específico, con un enfoque especial en la calidad. La productividad se entiende como la interacción entre la cantidad de recursos empleados y la cantidad de bienes y servicios generados. En el ámbito de la producción, la productividad se utiliza para evaluar el desempeño de talleres, maquinaria, equipos de trabajo y empleados. Cuando se trata de la productividad en relación con los empleados, se puede considerar sinónimo de rendimiento. Desde una perspectiva sistémica, ser productivo implica obtener la máxima cantidad de productos con una cantidad determinada de recursos en un período de tiempo específico. Es importante destacar que, en el contexto de máquinas y equipos, la productividad se relaciona principalmente con sus características técnicas, mientras que, en el caso de los trabajadores, factores como la satisfacción laboral y el compromiso también desempeñan un papel importante y deben ser tenidos en cuenta (39).

Chiavenato (24), señaló que la productividad se refiere a la eficiencia de los empleados en las organizaciones y es un elemento esencial para el éxito de la organización. Cuando los empleados trabajan con gran esfuerzo y satisfacción laboral, esto contribuye de manera significativa a la productividad.

Según Galvis (40), la productividad se define como la correlación entre la cantidad de bienes y servicios generados y la cantidad de recursos empleados. Este indicador refleja la eficiencia con la que se utilizan los recursos de una empresa en la producción de bienes o servicios.

De acuerdo con Fleischhacker (41), la productividad implica la capacidad de ser un individuo o grupo que contribuye de manera útil y efectiva. Puede manifestarse a través de acciones individuales o colaborativas en la creación de productos o servicios, haciendo uso de

métodos y sistemas de producción o desarrollo. En este proceso, intervienen factores tanto constantes como variables, como el tiempo, el espacio y los recursos.

Fuentes (42), explica que la productividad se refiere a la relación entre los insumos y los productos en un período específico, prestando una atención especial a la calidad.

2.2.2.2. Productividad en enfermería

Las intervenciones y productos de enfermería a menudo enfrentan dificultades para demostrar su efectividad y no tienen una comprensión sólida de lo que implica la productividad en sus servicios. Es esencial que se aclare este aspecto para que el campo de la enfermería pueda evidenciar la eficacia y rentabilidad de sus intervenciones y productos en la atención al paciente. Este nivel de claridad se puede alcanzar mediante un análisis en profundidad de conceptos, términos, indicadores, criterios de evaluación y mediciones, así como al abordar posibles déficits y áreas insatisfactorias en la labor y el rendimiento del personal, lo que requiere la realización de investigaciones sólidas en la materia (49).

La productividad laboral, como señalan Días et al. (50), está influenciada por varios factores, entre ellos, el entorno de trabajo del personal de enfermería, que tiene la capacidad de impactar en su rendimiento. Estos factores suelen estar relacionados con la institución en la que trabajan, así como con aspectos individuales y profesionales de los enfermeros. La calidad de las condiciones de atención al paciente desempeña un papel fundamental en la satisfacción del personal de enfermería en su labor, y también contribuye a la retención de empleados. Es importante destacar que la productividad no solo es relevante para medir el desempeño del personal, sino que también tiene un impacto en la competitividad del trabajador en relación con sus tareas, lo que es especialmente aplicable en el sector de la salud (50).

En este sentido, la productividad refleja la eficiencia y la competitividad del personal, aunque su evaluación requiere ser complementada con un análisis estratégico y la implementación

de un cuadro de mando integral, según lo señala Aliaga (51).

2.2.2.3. Teorías de la productividad

2.2.2.3.1. Capital humano y la productividad

La meta principal de una organización es alcanzar la productividad, y los esfuerzos del capital humano se centran en lograr este objetivo primordial (43). Las personas, como gestoras de los recursos de la organización, dedican sus actividades y energías a la producción de productos o servicios de calidad superior en comparación con la competencia. Además, buscan mejorar continuamente sus actividades para generar un impacto positivo tanto dentro de la organización como en su vida personal (44).

Para potenciar la productividad, se puede invertir en el desarrollo de las habilidades del personal mediante la capacitación y el aumento de la experiencia de los individuos dentro de la misma empresa (45). En términos generales, se observa que los empleados aumentan su productividad al adquirir nuevas habilidades, explorar métodos innovadores para llevar a cabo sus tareas, y perfeccionar las técnicas que aprendieron previamente en instituciones educativas o empresas anteriores (46).

2.2.2.3.2. Productividad como componente de la competitividad

El crecimiento a largo plazo de un producto va más allá de la contribución del capital o del trabajo, está fundamentalmente determinado por la utilización eficiente de los factores productivos convertida en productividad. La eficiencia se ve afectada, por un lado, por la calidad de los factores (la educación, la experiencia y los atributos innatos de las personas que influyen en el trabajo); y, por otro lado, por la aplicación del conocimiento humano en el proceso productivo. La introducción de nuevos métodos o medios de producción contribuye al aumento de la productividad del trabajo o el capital (47).

2.2.2.3.3. Modelo teórico de la productividad laboral

Se puede observar una correlación positiva entre la productividad laboral y los logros alcanzados, así como los recursos dedicados para alcanzarlos. Desde otra óptica, es fundamental considerar a los individuos con sus capacidades, conocimientos y experiencias como actores clave en el incremento de la productividad. De igual manera, es relevante enfocarse en los beneficios, con especial énfasis en su relación con el aumento de la oferta de empleo y, sobre todo, en la generación de oportunidades laborales de mayor calidad (48).

2.2.2.3.4. Teoría seleccionada

La teoría que más se relaciona con las dimensiones eficiencia, eficacia y adaptabilidad tomadas en cuenta para la recolección de datos en la variable productividad es la teoría de productividad como componente de competitividad. La eficiencia en enfermería se relaciona con la optimización de recursos, como el tiempo y los suministros, para proporcionar atención oportuna y efectiva. Esto contribuye a la competitividad al mejorar la eficiencia operativa y garantizar una atención de calidad.

La eficacia en enfermería se traduce en la capacidad de ofrecer cuidados de alta calidad que cumplan con los estándares y metas establecidos. Una atención eficaz no solo mejora la salud del paciente, sino que también fortalece la reputación y posición competitiva del centro de salud.

La adaptabilidad en enfermería es crucial debido a la constante evolución de la atención médica. Las enfermeras deben estar preparadas para ajustarse a cambios en las condiciones de los pacientes, protocolos clínicos y tecnologías de atención, lo que contribuirá a la competitividad al permitir una respuesta ágil y efectiva a los cambios en el entorno de la salud.

2.2.3.3. Características de la productividad laboral

Es importante destacar que existen elementos fundamentales que desempeñan un papel crucial en el contexto de la productividad. Estos aspectos son los siguientes de acuerdo con Salazar (22):

- La importancia del espacio personal como un medio que fomenta tanto la creatividad como la utilización productiva del tiempo libre. Este entorno se percibe como un medio disciplinario que conlleva beneficios tanto para el individuo como para las organizaciones.
- La necesidad de aplicar efectivamente el concepto de productividad en todas las empresas, lo que podría dar lugar a un cambio significativo en el panorama global del mercado. Este aspecto se relaciona principalmente con el ámbito organizacional, donde los esfuerzos se centran en la optimización de los recursos, sin necesariamente considerar adecuadamente lo que realmente significa la productividad.
- La productividad como un indicador de satisfacción y bienestar personal. En esta perspectiva, se desglosa la idea de que la calidad de vida de una nación y su progreso económico y social están intrínsecamente relacionados con los niveles de productividad, y cómo esta contribuye a una mayor equidad salarial por parte de las empresas hacia sus empleados.

2.2.4.1. Dimensiones de la productividad

Robbins y Judge (52) emplean las siguientes dimensiones para evaluar la productividad: eficacia, eficiencia y adaptabilidad.

- **La eficacia:** Se refiere al grado en el cual una organización logra satisfacer las necesidades de sus consumidores y permite que su personal alcance los objetivos organizacionales, logrando el resultado deseado y esperado (52).

En este contexto Salazar (22), agrega que la eficacia implica que los objetivos se cumplan tal como se han planificado y se verifique el cumplimiento de los procedimientos en su área.

- **La eficiencia:** Se relaciona con la relación entre los esfuerzos y los resultados, y se mide

dividiendo las salidas entre las entradas. Es la capacidad de una organización para lograr sus metas con un bajo costo, es decir, la relación entre la producción efectiva y los recursos necesarios para alcanzarla (52).

La eficiencia se caracteriza por el uso adecuado de los recursos institucionales. Salazar (22) complementa esta definición al destacar que un empleado eficiente busca constantemente alcanzar los resultados esperados y, si es posible, superarlos, sin necesidad de aumentar los recursos. Esto implica esforzarse por lograr los resultados con un uso más eficiente de los recursos y superar los resultados anteriores sin añadir más recursos.

- **Adaptabilidad:** Según Robbins y Judge (52), se refiere a la facilidad con la que el personal se adapta a los cambios y busca constantemente mejorar la calidad de la atención hospitalaria.

2.2.3. Teorías de enfermería

- **Teoría del entorno de Florence Nightingale**
- La Teoría del Entorno de Florence Nightingale, desarrollada en el contexto de la Revolución Industrial, transformó la enfermería en una profesión autónoma al enfatizar la relación entre el entorno y la salud. Identificó factores clave como ventilación, luz, limpieza y dieta, que influyen en la recuperación del paciente, destacando la importancia del control ambiental para prevenir enfermedades. Su enfoque integró principios éticos como la confidencialidad y la veracidad, y estableció que las enfermeras debían observar, analizar y gestionar las condiciones que rodean al paciente. Aunque limitada por los estándares científicos actuales, este modelo fue pionero al introducir el uso de estadísticas sanitarias y relacionar factores socioeconómicos con el bienestar, sentando las bases para la investigación en enfermería. A través de su obra *Notas sobre Enfermería*, propuso un enfoque práctico y ético que sigue siendo relevante en la educación y la práctica moderna.

Como resultado, su legado inspira teorías actuales al resaltar cómo el entorno impacta tanto en la salud del paciente como en la práctica profesional (69).

Además, este modelo es considerado uno de los primeros en enfermería y establece que el entorno juega un papel crucial en la recuperación y bienestar del paciente. Nightingale propuso que un ambiente limpio, ventilado y con condiciones adecuadas favorece la salud y la recuperación de los enfermos. Por ende, su enfoque fue más allá del tratamiento clínico, abordando la importancia de la prevención y el mantenimiento de un ambiente saludable para evitar complicaciones. Este planteamiento también fue fundamental en la estructuración de la educación en enfermería, al establecer estándares de cuidado basados en la observación y en la aplicación de principios higiénicos. Aunque han pasado décadas desde su formulación, los conceptos fundamentales siguen siendo aplicados en la actualidad para la gestión de la atención hospitalaria y comunitaria, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los pacientes (70).

En este contexto, su influencia en la enfermería moderna es innegable, destacando la importancia del entorno en la recuperación del paciente. Nightingale identificó componentes esenciales como ventilación, luz, limpieza, ruido y dieta, necesarios para crear un ambiente saludable y prevenir enfermedades. Si bien nunca utilizó explícitamente el término "entorno", definió detalladamente estos factores, subrayando que su manipulación favorece el proceso de curación. El enfoque de esta teoría integra aspectos físicos, emocionales y sociales, otorgando a las enfermeras un rol clave en la gestión de las condiciones que rodean al paciente, incluso cuando no están presentes físicamente. Por esta razón, Nightingale defendió la necesidad de educar a las enfermeras en principios científicos y éticos, estableciendo la enfermería como una disciplina autónoma. Su legado perdura en la práctica y formación actuales, demostrando que los conceptos de su propuesta

son universales y atemporales, relevantes tanto en hospitales modernos como en la atención comunitaria (71).

Por otro lado, su enfoque sigue siendo vigente al destacar la importancia del entorno en la salud y recuperación de los pacientes. Los principios planteados se reflejan en la gestión hospitalaria, los protocolos de control de infecciones y las prácticas de enfermería, promoviendo condiciones óptimas de cuidado. Adicionalmente, su aplicación trasciende al bienestar del personal de enfermería, ya que un entorno limpio, ordenado y bien gestionado no solo favorece al paciente, sino que también incrementa la motivación, reduce el estrés y mejora la productividad y eficiencia de los profesionales de salud. Su influencia se observa en estrategias de atención que buscan optimizar los recursos y mejorar la calidad del servicio en los centros de salud. De esta manera, permite una práctica más efectiva y humanizada, beneficiando tanto a los pacientes como a los profesionales encargados de su cuidado. Su relevancia sigue siendo un referente en la formación de nuevos profesionales, reforzando la importancia de un entorno adecuado en la práctica enfermera (72).

Finalmente, esta perspectiva resulta fundamental para el estudio de la motivación y productividad del personal de enfermería en una clínica privada, al establecer la relación directa entre las condiciones del entorno y el desempeño tanto del paciente como del personal. Nightingale destacó que elementos como la ventilación, la luz, la limpieza, el control del ruido y la organización adecuada del entorno no solo son esenciales para la recuperación de los pacientes, sino también para el bienestar y la eficiencia de quienes los cuidan. En este sentido, un ambiente laboral bien gestionado reduce factores de estrés, mejora la moral y fomenta la motivación intrínseca de los enfermeros, lo que repercute directamente en su productividad y calidad del cuidado. Asimismo, el análisis de cómo las condiciones del entorno laboral afectan la satisfacción y rendimiento del personal permite

identificar estrategias de mejora que beneficien tanto al enfermero como al paciente, consolidando su relevancia en el contexto actual (73).

- **Teoría del cuidado humano de Jean Watson**

Enfatiza la importancia de la relación enfermero-paciente y el cuidado holístico, señalando que un enfermero motivado brinda una atención más humanizada y efectiva. Esta teoría es clave para relacionar la motivación del profesional con su desempeño y productividad.

Esta teoría está estrechamente vinculada con el estudio sobre motivación y productividad del personal de enfermería en una clínica privada, ya que destaca cómo un cuidado holístico, basado en la empatía, confianza y comunicación efectiva, beneficia tanto al paciente como al enfermero. Este enfoque humanizado no solo mejora la experiencia del paciente, sino que también fomenta la satisfacción profesional del personal, creando un entorno laboral positivo. Watson resalta que un ambiente emocionalmente favorable y relaciones interpersonales genuinas fortalecen el sentido de propósito y reducen el estrés laboral, factores clave para un desempeño eficiente. Además, su enfoque transpersonal subraya que el cuidado auténtico impulsa la autoestima y el compromiso del enfermero, lo que repercute directamente en su productividad y en la calidad del cuidado. Integrar estos principios en la gestión clínica puede optimizar tanto la atención al paciente como el bienestar del personal, promoviendo un equilibrio que refuerce la eficiencia y la humanización en los servicios de salud (74).

- **Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg**

Explica que la motivación en el trabajo está influenciada por factores motivacionales (reconocimiento, logros, crecimiento) y factores higiénicos (condiciones laborales, salario, supervisión). Su aplicación en enfermería permite analizar cómo la satisfacción laboral impacta la productividad y calidad del cuidado del paciente (28).

La **teoría de Herzberg** aporta un marco conceptual relevante para analizar la relación entre los incentivos laborales y la satisfacción del personal de enfermería en una clínica privada. Dado que esta teoría distingue entre factores de higiene (como salario y condiciones laborales) y factores motivadores (como reconocimiento y autonomía), puede aplicarse para evaluar cómo ambos elementos influyen en la motivación y productividad de los enfermeros. En el contexto de la investigación, los factores de higiene, como un ambiente laboral adecuado y seguridad en el empleo, son esenciales para evitar insatisfacción, mientras que los factores motivadores, como la autonomía en la toma de decisiones y el reconocimiento al desempeño, pueden incrementar la satisfacción y el compromiso del personal. Este enfoque resulta particularmente valioso en el sector de la salud, donde el desempeño del personal está directamente relacionado con la calidad del cuidado al paciente (75). Por ejemplo, enfermeros satisfechos y motivados no solo brindan un cuidado más humanizado, sino que también reducen las tasas de rotación laboral, beneficiando a la clínica en términos de estabilidad organizacional y calidad del servicio. La implementación de estrategias basadas en esta teoría podría optimizar tanto el bienestar de los enfermeros como la experiencia del paciente, fortaleciendo así la gestión en salud ocupacional y la productividad.

- **Modelo de Adaptación de Roy**

Postula que los enfermeros, como sistemas adaptativos, responden a estímulos del entorno laboral que pueden afectar su desempeño. La motivación influye en su capacidad de adaptación, lo que impacta su productividad y calidad de atención.

El Modelo de Adaptación de Roy (MAR) considera a la persona como un sistema adaptativo que interactúa con su entorno a través de cuatro modos: fisiológico, autoconcepto, función de rol e interdependencia. Basado en principios filosóficos y

científicos, el modelo busca promover la salud facilitando la adaptación del individuo y los grupos mediante respuestas regulatorias y cognitivas. Define el entorno como un conjunto de estímulos que afectan la adaptación y la salud como un proceso de integración humano-ambiental. Aplicado en la práctica, ayuda a evaluar y mejorar la respuesta de los pacientes ante desafíos como el dolor, el estrés o enfermedades críticas. Sin embargo, enfrenta dificultades en su implementación debido a su lenguaje técnico y la necesidad de capacitación. A pesar de esto, su adopción en la educación y práctica enfermera ha demostrado ser efectiva, proporcionando un marco sólido para la toma de decisiones y el cuidado centrado en la adaptación del paciente (76).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi. Existe relación significativa entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la productividad del enfermero

en una clínica privada de Lima - 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre la motivación trascendental y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.

Ho: No existe relación significativa entre la motivación trascendental y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El método de la investigación se fundamentó en el método hipotético-deductivo; de acuerdo con Mandamiento et al. (53), este método es utilizado en la investigación científica para desarrollar y probar teorías. Este método sigue un proceso lógico que implica la formulación de hipótesis, la deducción de consecuencias observables a partir de esas hipótesis, y la recopilación de datos para evaluar si las observaciones coinciden con las predicciones derivadas de la hipótesis.

3.2. Enfoque de la investigación

Se utilizó un enfoque cuantitativo, tal como lo señalaron Hernández et al. (54), este enfoque se destacó por su atención en la obtención y evaluación de datos expresados en términos numéricos. Se fundamentó en la medición cuantitativa de variables, empleando técnicas estadísticas para analizar patrones, establecer correlaciones y realizar inferencias.

3.3. Tipo de investigación

En la investigación se empleó un tipo de investigación aplicada; como señaló Vargas (55), la investigación de naturaleza aplicada buscó generar conocimiento con el propósito explícito de abordar problemas prácticos o mejorar situaciones concretas en la vida real.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño que se utilizó en este estudio fue de tipo no experimental; siguiendo a Agudelo et al. (56), en este tipo de diseño el investigador no introdujo ninguna manipulación deliberada de variables independientes. En su lugar, se limitó a observar y medir fenómenos tal como ocurren de manera natural.

3.4.1. Corte

Fue de corte transversal; de acuerdo con Álvarez (57), lo cual implicó llevar a cabo una sola medición de las variables en un momento temporal específico para evaluar la condición o estado de una población específica.

3.4.2. Nivel

El nivel de investigación fue correlacional. Siguiendo la perspectiva de Hernández et al. (54), las investigaciones correlacionales tuvieron como objetivo establecer la medida en que las variables están relacionadas entre sí y, como consecuencia, identificar un patrón que facilite la comprensión de la proporcionalidad entre ellas. En el curso de la investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman como una métrica no paramétrica destinada a evaluar la correlación de rango, es decir, la dependencia estadística en la clasificación entre dos variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población objeto de este análisis se define según Hernández et al. (54), como un conjunto finito de personas que comparten características similares. Con el propósito de llevar a cabo una investigación adecuada, la población abarcó a los 138 enfermeros profesionales que laboran en una clínica privada en la ciudad de Lima. Estos individuos debieron cumplir con los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

Criterios de inclusión. Se consideran los siguientes:

- Personal de enfermería, independientemente de su género, que trabaje en la clínica privada sujeta a investigación.
- Personal de enfermería que muestren interés en participar de forma voluntaria en el presente estudio.

- Personal de enfermería que brinde su consentimiento informado mediante firma.

Criterios de exclusión. Se tienen los siguientes:

- Personal de enfermería que no asista o se encuentre de licencia el día de la encuesta.
- Personal de enfermería que presente alguna discapacidad que le impida responder a cabalidad cada uno de los instrumentos.

3.5.2. Muestra

El tamaño de la muestra fue calculado usando la fórmula para poblaciones finitas de la siguiente manera:

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

En el que:

- El tamaño de la población (N) es = 138
- El parámetro estadístico (Z_{α}^2) es = 1.96
- La probabilidad de éxito (p) es = 0.50
- La probabilidad de fracaso (q) es = 0.50
- El error de estimación máximo (e) es = 0.05

Luego de reemplazar los datos obtenemos que la muestra fue de 81 enfermeros.

3.5.3. Muestreo

Para la presente investigación, se empleó un **muestreo probabilístico, específicamente aleatorio simple**; de acuerdo con Otzen et al. (58), con el objetivo de garantizar que cada integrante de la población tuviera la misma probabilidad de ser seleccionado, reduciendo posibles sesgos en la muestra. Este método es adecuado dado que la población total de estudio es conocida y accesible, lo que permite una selección equitativa y representativa de los participantes.

El método de **muestreo aleatorio simple** se seleccionó debido a su capacidad para asegurar una muestra **imparcial y representativa**, garantizando que cada miembro de la población tuviera

la misma oportunidad de ser elegido. Dado que la población total comprendía **138 enfermeros**, este enfoque fue apropiado para reducir sesgos en la selección de los participantes y mejorar la validez de los resultados. Asimismo, al minimizar la influencia de factores externos, este tipo de muestreo facilita la **generalización de los hallazgos** dentro del grupo estudiado.

Para llevar a cabo la selección de los participantes, se utilizó un **generador de números aleatorios**, tomando como referencia una lista de enfermeros que cumplieran con los **criterios de inclusión y exclusión**. Este procedimiento permitió obtener una muestra **objetiva y equitativa**, asegurando que los resultados reflejaran fielmente las características de la población y mantuvieran un enfoque estadísticamente riguroso.

3.6. Variables y operacionalización

a) Variable 1 – Motivación para el cuidado del paciente

Dimensiones

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca
- Motivación trascendental

b) Variable 2 – Productividad del enfermero

Dimensiones

- Eficiencia
- Eficacia
- Adaptabilidad

La operacionalización de las variables se desarrolla en la Tabla 1.

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles rangos)	o
V1 Motivación para el cuidado del paciente	Fuerza interna, externa y trascendental que impulsa a los profesionales de la salud a brindar una atención de calidad y a dedicar su tiempo, esfuerzo y habilidades para promover el bienestar y la recuperación de los pacientes.	La valoración de la variable motivación para el cuidado del paciente se realizará mediante un cuestionario dividido en 3 dimensiones, las cuales medirán la motivación intrínseca, extrínseca y trascendente por medio de 27 preguntas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivación intrínseca 2. Motivación extrínseca 3. Motivación trascendente 	<ul style="list-style-type: none"> • Logros personales • Incentivos • Crecimiento profesional • Ingresos percibidos • Condiciones laborales 	Ordinal	Motivación baja <ul style="list-style-type: none"> • 0 a 25 puntos Motivación regular <ul style="list-style-type: none"> • 26 a 50 puntos Motivación alta <ul style="list-style-type: none"> • 51 a 75 puntos 	
V2 Productividad del enfermero	Es la eficiencia y eficacia y adaptabilidad con la que un enfermero desempeña sus responsabilidades y tareas en el entorno de atención médica, por lo que es una medida de la capacidad del enfermero para lograr resultados positivos en el cuidado de los pacientes, optimizando los recursos disponibles.	La valoración de la variable productividad del enfermero realizara mediante un cuestionario dividido en 3 dimensiones, las cuales medirán la eficiencia, eficacia, adaptabilidad y por consecuente la productividad del enfermero por medio de 20 preguntas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Eficiencia 2. Eficacia 3. Adaptabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad • Cumplimiento de labores • Ética • Monitoreo del personal • Desempeño del enfermero 	Ordinal	Productividad elevada <ul style="list-style-type: none"> • 0 a 25 puntos Productividad regular <ul style="list-style-type: none"> • 26 a 50 puntos Productividad reducida <ul style="list-style-type: none"> • 51 a 75 puntos 	

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Variable 1: Motivación laboral

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de motivación laboral

Variable 2: Productividad laboral

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de productividad laboral

3.7.2. Descripción de instrumentos

A continuación, se describe la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

Ficha técnica del Instrumento 1: Cuestionario de Motivación Laboral

La evaluación se llevó a cabo mediante el cuestionario de motivación laboral, el cual fue modificado por Salazar (59) y se fundamentó en el cuestionario desarrollado por Gonzales (60).

Población: Licenciadas en enfermería

Tiempo: El instrumento fue validado en un día

Momento: El cuestionario fue llenado en horario de trabajo

Lugar: Fue aplicado en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren

Validez: Fue sometido a juicio de tres expertos, quienes lo consideraron aplicable

Fiabilidad: Alfa de Cronbach 0,881.

Tiempo de llenado: 20 min.

Número de ítems: 15

Dimensiones:

Motivación extrínseca (1,2,3,1,4,5)

Motivación intrínseca (6,7,8,9,10)

Motivación trascendente (11,12,13,14,15)

Alternativas de respuesta:

1. Nunca (N)

2. Casi Nunca (CN)

3. A veces (AV)

4. Casi siempre (CS)

5. Siempre (S)

Baremos (niveles, grados) de la variable:

Motivación baja

Motivación regular

Motivación alta

Ficha técnica del Instrumento 2: Cuestionario de productividad laboral

La evaluación se llevó a cabo mediante el cuestionario de productividad laboral, el cual fue elaborado por Salazar (22) y modificado por Valiente (61) en su tesis de maestría.

Población: Licenciadas en enfermería.

Tiempo: El instrumento fue validado en un día.

Momento: El cuestionario fue llenado en horario de trabajo.

Lugar: Fue aplicado en el Hospital María Auxiliadora.

Validez: Fue sometido a juicio de dos expertos, quienes lo consideraron aplicable.

Fiabilidad: Alfa de Cronbach 0,942.

Tiempo de llenado: 20 min.

Número de ítems: 15

Dimensiones:

Eficiencia (1,2,3,4,5).

Eficacia (6,7,8,9,10).

Adaptabilidad (11,12,13,14,15).

Alternativas de respuesta:

1. Nunca (N)
2. Casi Nunca (CN)
3. A veces (AV)
4. Casi siempre (CS)
5. Siempre (S)

Baremos (niveles, grados) de la variable:

Productividad elevada

Productividad regular

Productividad reducida

3.7.3. Validación

A continuación, se detalla el proceso de validación que se llevó a cabo en los instrumentos utilizados, siguiendo las directrices establecidas por la Escuela de Posgrado, para asegurar que dichos instrumentos sean representativos de la población estudiada en el presente proyecto.

La investigación utilizó los instrumentos: “Cuestionario de Motivación Laboral” modificado por Salazar (59) y fundamentado en el cuestionario de Gonzales (60), donde se sometió a juicio de expertos por; Dr. Hugo Ricardo Prado López, Mg. Jorge Gabriel Marroquin Ballon y

Mg. Blanca Felicita Capuñay Ysique, quienes emitieron su certificado de validez, concluyendo que el instrumento si es aplicable.

El “Cuestionario de productividad laboral” que fue elaborado por Salazar (22) y modificado por Valiente (61) en su tesis de maestría, también fue sometido a juicio por tres expertos, donde; Salazar Santa Cruz Mery (50 puntos, excelente y aplicable), Chancape Nesia Sonia Melina (50 puntos, aplicable) y Chavarry Isla Abel Eduardo (46 puntos, excelente y aplicable).

La validación de los instrumentos en esta investigación fue crucial para garantizar la calidad y confiabilidad de los datos recopilados. Para llevar a cabo esta validación, se siguieron los siguientes procedimientos:

- a) **Validación de contenido:** Se realizó una revisión bibliográfica exhaustiva en libros, tesis y artículos relacionados con la motivación y productividad laboral, asegurando la cobertura integral de los elementos clave para la investigación. Se llevó a cabo un juicio de 5 expertos, donde participaron cinco profesionales con experiencia en psicología organizacional y gestión del talento humano. Estos expertos evaluaron la validez y pertinencia de los instrumentos, proporcionando retroalimentación valiosa que permitió ajustar su idoneidad y claridad, los expertos fueron; el Mg. Nelson Berrocal Chipana, especialista en el cuidado enfermero de pacientes críticos y metodólogo temático; el Dr. Carlos Gamarra Bustillos, magíster en educación con especialidad en gestión y planeamiento educativo; el Dr. Seminario Unzueta Randall, metodólogo; la Dra. Ilse Faustina Fernández Honorio, doctora en Salud Pública y docente investigadora RENACYT; y la Dra. Anika Remuzgo Artezano, especialista en emergencias y desastres con una maestría en docencia e investigación en salud, todos

coinciden en concluir que el instrumento es aplicable (Anexo 3), asimismo, se llevó a cabo la validación V de Aiken de las validaciones de los expertos concluyendo una buena pertinencia, relevancia y claridad (Anexo 4).

- b) Prueba piloto:** Se llevó a cabo una prueba piloto, se realizó en una clínica privada de Lima con una muestra de 15 enfermeros seleccionados aleatoriamente. El objetivo fue evaluar la claridad y pertinencia del cuestionario. Para medir la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente de Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0,928 para el Cuestionario de Motivación Laboral y 0,915 para el cuestionario de Productividad Laboral, lo que indica una alta consistencia interna y confirma la adecuación del instrumento para el estudio final. Este proceso meticuloso garantizó que los instrumentos utilizados en la investigación fueran válidos y confiables, contribuyendo así a la calidad de los resultados obtenidos.

3.7.4. Confiabilidad

Para garantizar la adecuada representatividad de los instrumentos en el grupo poblacional objeto de estudio, se llevó a cabo un cálculo preciso utilizando el alfa de Cronbach mediante el programa IBM SPSS STATISTICS 26. Este procedimiento no solo aseguró la consistencia interna de los instrumentos, sino que también evaluó su capacidad para medir de manera fiable los constructos específicos en la población de interés.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Cuestionario de Motivación Laboral: El coeficiente de confiabilidad fue de 0,928, lo que indica una alta consistencia interna y sugiere que el instrumento es eficaz para medir el constructo de motivación laboral en el contexto estudiado (Anexo 5).

Cuestionario de Productividad Laboral: Se registró un coeficiente de 0,915, también

indicando una alta confiabilidad y confirmando que este instrumento puede medir de manera fiable el nivel de productividad laboral entre los participantes (Anexo 5).

Estos valores de confiabilidad, obtenidos mediante el análisis del alfa de Cronbach, refuerzan la validez de los instrumentos y su idoneidad para la recolección de datos en el presente proyecto.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para la recolección de datos, se delinearon diversos pasos. En primer lugar, se obtuvo la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener. Luego, se solicitó el permiso correspondiente a la clínica privada mediante un documento formal dirigido a la dirección del centro médico. Posteriormente, se coordinó con la jefatura de enfermería para programar una reunión en la que se expusieron los objetivos del estudio y se solicitó la disposición de las facilidades necesarias para la aplicación de los instrumentos.

En cuanto a la aplicación de los cuestionarios, se gestionó la coordinación con las instancias pertinentes para asistir en los diferentes turnos de servicio. Antes de administrar los cuestionarios, se obtuvo la firma de los formatos de consentimiento informado de los participantes. Respecto a la evaluación del nivel de motivación, se estimó un lapso aproximado de 10 a 15 minutos para su llenado, mientras que para la evaluación del nivel de productividad se previó un rango de tiempo de 5 a 10 minutos. La recolección de datos se llevó a cabo durante un periodo de siete días, asegurando que se cumplieran todos los protocolos establecidos.

Una vez recopilada la información, se procedió con el tratamiento de los datos, organizándolos y procesándolos inicialmente en Microsoft Excel. Luego, se utilizó el software SPSS para realizar un análisis estadístico integral. Los datos se resumieron en frecuencias

porcentuales y se presentaron mediante tablas y gráficos. El análisis incluyó tanto estadísticas descriptivas como inferenciales, con el objetivo de responder a las hipótesis planteadas.

Para examinar la relación entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima, se aplicó la correlación de Spearman (Rho de Spearman), una prueba no paramétrica que evaluó la relación monótonica entre variables que no seguían una distribución normal. Este análisis permitió identificar si un mayor nivel de motivación se asociaba con una mayor productividad, con un coeficiente que osciló entre -1 y 1. Se consideró significativa una relación con un p-valor $\leq 0,05$ y un nivel de confianza del 95%.

3.9. Aspectos éticos

La atención a los aspectos éticos se rige como un pilar fundamental en esta investigación, siguiendo las normativas tanto internacionales como nacionales relativas a la investigación en seres humanos, así como las directrices establecidas en el "Reglamento de Ética de la Investigación" de la Universidad Privada Norbert Wiener. Estos criterios no solo consolidan la integridad del proceso de investigación, sino que también aseguran el respeto y la protección de los participantes y otras partes involucradas en el estudio, en concordancia con lo dispuesto por la Ley N° 29733, conocida como la "Ley de Protección de Datos Personales"

En este sentido, se aborda la conducta ética del investigador mediante la práctica científica apropiada, la prevención del plagio, la publicación responsable, el consentimiento informado, las autorizaciones de las instituciones y los principios bioéticos.

Siguiendo las pautas establecidas en el Informe de Belmont, se siguieron los siguientes principios éticos durante la ejecución de la investigación:

- **Autonomía:** Se aseguró la obtención del consentimiento informado de todos los

participantes, garantizando su libertad para participar y asegurando una comprensión completa de los riesgos y beneficios asociados.

- Beneficencia: Se buscó alcanzar el máximo beneficio para los participantes, minimizando los riesgos y maximizando los posibles resultados positivos de la investigación.
- No maleficencia: En el transcurso del estudio, se informó y demostró a cada participante de manera oportuna que su involucramiento no acarrea riesgos que puedan comprometer su integridad.
- Justicia: Se veló por la equidad en la selección de los participantes, evitando cualquier forma de discriminación y asegurando una distribución equitativa de los beneficios y cargas de la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación en forma descriptiva e inferencial. Primero se hizo un análisis descriptivo de ambas variables y su relación luego se hizo una confrontación de hipótesis con estadística inferencial mediante la prueba Rho de Spearman.

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Variable: Motivación para el cuidado del paciente y sus dimensiones:

Tabla 2

Motivación para el cuidado del paciente y sus dimensiones en enfermeros de una clínica privada de Lima

Rangos / Niveles	Baja		Regular		alta		Total	
Variable y Dimensiones	f	%	f	%	f	%	f	%
Motivación para el cuidado del paciente	6	7,4	20	24,7	55	67,9	81	100
D1: Motivación intrínseca	6	7,4	27	33,3	48	59,3	81	100
D2: Motivación extrínseca	6	7,4	32	39,5	43	53,1	81	100
D3: Motivación trascendente	6	7,4	40	49,4	35	43,2	81	100

Interpretación: La Tabla 2 muestra la distribución de los niveles de motivación para el cuidado del paciente y sus dimensiones entre los participantes del estudio. En general, la mayoría de los enfermeros presentan una alta motivación para el cuidado del paciente (67,9%). Al desglosar las dimensiones de la motivación, se observa que la motivación intrínseca es alta en el 59,3% de los casos, mientras que la motivación extrínseca es alta en el 53,1%. Sin embargo, la motivación trascendente, aunque también es predominante en niveles altos, presenta una distribución más equitativa, con un 49,4% en nivel regular y un 43,2% en nivel alto. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los enfermeros están fuertemente motivados en términos intrínsecos y extrínsecos, existe una variabilidad mayor en la motivación trascendente, lo que podría indicar áreas de oportunidad para fortalecer este tipo de motivación en el equipo.

Variable: Productividad del enfermero**Tabla 3**

Productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Productividad reducida	5	6.2%	6.2%
Productividad regular	10	12.3%	18.5%
Productividad elevada	66	81.5%	100.0%
Total	81	100.0%	

Interpretación: La Tabla 3, la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima en 2024 revela que la mayoría del personal de enfermería (81,5%) presenta una productividad elevada, lo que indica un desempeño positivo y eficiente en su labor. Sin embargo, un pequeño porcentaje (18,5%) muestra una productividad reducida o regular, con un 6,2% de enfermeros experimentando una productividad reducida y un 12,3% con productividad regular. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría del personal es altamente productivo, existe una minoría que podría enfrentar desafíos que afectan su rendimiento, lo cual podría requerir atención o intervención para mejorar su desempeño.

4.1.2. Prueba de hipótesis

4.1.2.1. Prueba de hipótesis general

Para la confrontación de la hipótesis general se plantean los siguientes enunciados:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

Hi. Existe relación significativa entre el nivel de motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

Tabla 4

Correlación entre motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

		Motivación para el cuidado del paciente	Productividad del enfermero
Tau b de Kendall	Coefficiente de correlación	1,000	,861**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81

Interpretación: La tabla 4, muestra que la correlación entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima en 2024, medida mediante el coeficiente Tau b de Kendall, es positiva muy fuerte, con un valor de 0,861. Este resultado indica una fuerte asociación entre ambas variables, lo que sugiere que a medida que la motivación de los enfermeros para el cuidado del paciente aumenta, también lo hace su productividad. La significancia estadística de esta correlación es muy alta ($p < 0,001$), lo que refuerza la confiabilidad de esta relación y sugiere que la motivación es un factor clave para

mejorar la productividad en el entorno clínico.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, existe correlación entre estas dos variables.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Para la confrontación de esta hipótesis se plantean los siguientes enunciados:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

Hi: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

Tabla 5

Correlación entre Motivación Intrínseca y Productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

		Motivación Intrínseca	Productividad del enfermero
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	1,000	,810**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81

Interpretación: La tabla 5, muestra una correlación significativa y positiva entre la motivación intrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima en 2024, con un coeficiente Tau b de Kendall de 0,810, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre las dos variables, sugiriendo que a medida que los factores de motivación intrínseca aumentan, también lo hace la productividad del enfermero. Dado que el valor de significancia es muy alta ($p < 0,001$), lo que refuerza la confiabilidad de esta relación y sugiere que la motivación intrínseca es un factor clave para mejorar la productividad.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), confirmando que existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la productividad del enfermero.

Hipótesis específica 2

Para la confrontación de esta hipótesis se plantean los siguientes enunciados:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

Hi: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

Tabla 6

Correlación entre Motivación extrínseca y Productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

		Motivación Extrínseca	Productividad del enfermero
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	1,000	,663**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81

Interpretación: Los resultados presentados en la Tabla 4 muestran una correlación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima en 2024, con un coeficiente Tau b de Kendall de 0,663. Este valor indica una correlación positiva media entre las dos variables, lo que sugiere que los factores de motivación extrínseca tienen un impacto positivo en la productividad del enfermero. El valor de significancia es menor a 0,001 ($p < 0,001$), lo que refuerza la confiabilidad de esta relación.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula (Ho) y acepta la hipótesis alterna (Hi), confirmando que existe una relación significativa entre los factores de motivación extrínseca y la productividad del enfermero.

Hipótesis específica 3

Para la confrontación de esta hipótesis se plantean los siguientes enunciados:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación trascendente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

Hi: Existe relación significativa entre la motivación trascendente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima.

Tabla 7

Correlación entre Motivación Trascendental y Productividad del enfermero en una clínica privada de Lima

		Motivación Trascendente	Productividad del enfermero
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	1,000	,814**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	81	81

Nota. Elaboración propia con base recopilada

Interpretación: Los resultados presentados en la tabla 5, muestra una correlación significativa y positiva entre la motivación trascendente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima en 2024, con un coeficiente Tau b de Kendall de 0,814, lo que indica una relación positiva muy fuerte entre las dos variables, sugiriendo que a medida que aumenta la motivación trascendente, también lo hace la productividad del enfermero. Dado que el valor de significancia es 0,001 ($p < 0,01$).

Decisión: En base a los resultados obtenidos, se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi), lo que confirma que existe una relación significativa entre los factores de motivación trascendente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima.

4.1.3. Discusión de resultados

En este estudio se encontró una correlación alta y significativa entre la motivación laboral y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima. Similarmente, algunas investigaciones previas han confirmado estos resultados, una de estas es la de Bayser (10), quien encontró que si existe una correlación positiva y significativa entre la motivación general y las tres dimensiones del desempeño laboral de 0,3788; 0,3336 y 0,3490 respectivamente con un $p < 0,05$, lo que indica que ambas variables también se relacionan positiva y significativamente. Potosme (17), concluyó que existe una correlación positiva media y significativa entre la motivación y el desempeño laboral de acuerdo con una correlación de Tau-b de Kendall ($r = 0,554$ y $p = 0,00$). Vega et al. (18), también confirman estos resultados, determinando que el 73,7% del personal de enfermería presenta motivación laboral, mientras que el 80% enfrenta una alta carga laboral, lo que puede llevar a un bajo rendimiento laboral. Asimismo, los estudios de Ayalew et al. (19), indicaron que el 49,1% de los enfermeros identificó la motivación, impulsada por incentivos, recompensas económicas y reconocimiento, como el principal estímulo para un buen desempeño laboral. Soto (20), en su estudio también encontró que existe una correlación positiva y significativa entre la productividad laboral y la motivación en el contexto de estudio (Rho Spearman = 0,552, $p = 0,000$). Dávila (21) encontró que el 56,25% calificó la motivación como buena y el 53,75% percibió el desempeño laboral como bueno, revelando una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,516$) entre motivación laboral y desempeño laboral. Salazar (22), encontró una relación significativa y positiva entre motivación y productividad (Rho de Spearman = 0,668; $p < 0,05$), pero destacó la necesidad de replicar el estudio con una muestra más representativa para obtener resultados más aplicables. Halanocca et al. (23), encontraron que la productividad es regular entre médicos (91,62%), enfermeras (86,03%) y técnicos (55,87%), con

una débil correlación del 16% entre motivación y productividad. Por lo contrario, los estudios de Garay en el 2020 demostraron que no existencia de relación significativa entre motivación y satisfacción laboral ($p=0,229$; $Rho: 0,136$) (62).

En cuanto a la **motivación intrínseca**, el hallazgo indica que existe una correlación significativa y positiva (coeficiente de Kendall = 0,810, $p\text{-valor} < 0,001$) coincide con estudios como el de Fatwa et al. (63), que demostraron que la motivación intrínseca por sí sola no es suficiente para mejorar la productividad sin un ambiente laboral que la apoye. Del mismo modo, Erlina et al. (64) señalaron que la presencia de un buen liderazgo y recursos adecuados son esenciales para que la motivación intrínseca tenga un impacto significativo en la productividad. Por lo contrario, los estudios de Garay (62) demostraron que no existe correlación significativa entre motivación laboral y el desarrollo personal ($p=0,112$; $Rho: 0,179$).

Además se halló que existe una correlación positiva y significativa entre la **motivación extrínseca** y la productividad (coeficiente de Kendall = 0,663, $p < 0,001$), indica una relación moderadamente fuerte entre las dos variables. Estos resultados concuerdan con los estudios de los autores como Cunha et al. (65), quienes encontraron que los incentivos externos, como bonificaciones o recompensas, tienen un impacto limitado en la productividad a largo plazo si no van acompañados de un reconocimiento y apoyo constante. Igualmente, investigaciones de Sofiatun et al. (66) sugieren que la motivación extrínseca puede ser efectiva en el corto plazo, pero no sostiene una alta productividad sin una estrategia de gestión integral. Este hallazgo subraya la importancia de un enfoque más holístico en la gestión de recursos humanos. Novita et al. (8), identificaron cuatro variables que mostraron una relación significativa con el rendimiento de las enfermeras: la duración del trabajo (1,198), el nivel educativo (1,958), la percepción de la

aplicación de métodos de trabajo en equipo (2,420) y la motivación laboral (2,438) a un $p < 0,05$ en todos los casos.

Por último, se encontró una relación positiva muy fuerte entre las dos variables entre la **motivación trascendente** y la productividad (coeficiente de Kendall = 0,814, $p < 0,01$). Este resultado concuerda con los resultados de las investigaciones de Saleh et al. (67), donde menciona que la motivación trascendente necesita ser complementada con factores estructurales y culturales de la organización para tener un impacto tangible en la productividad. También, los estudios de Alimohammadzadeh et al. (68), quienes subrayaron la importancia de una misión organizacional clara y compartida para que la motivación trascendente impacte positivamente en la productividad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Primero. Se encontró una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la motivación laboral y la productividad del enfermero en la clínica privada de Lima, con un coeficiente de correlación de Kendall de 0,861 y $p < 0,001$. Esto indica una fuerte relación entre ambas variables, lo que sugiere que a medida que la motivación de los enfermeros para el cuidado del paciente aumenta, también lo hace su productividad.

Segundo. Se encontró una correlación significativa y positiva muy fuerte entre los factores de motivación intrínsecos y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima en 2024. El coeficiente de correlación de Kendall fue 0,810 con un p-valor $< 0,001$, lo que indica una fuerte relación entre las dos variables, sugiriendo que a medida que los factores de motivación intrínseca aumentan, también lo hace la productividad del enfermero.

Tercero. Se encontró una correlación positiva media y significativa entre los factores de motivación extrínsecos y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima en 2024, con un coeficiente de correlación de Kendall fue 0,663, lo que indica una relación

medianamente positiva entre las dos variables, con un valor de significancia es menor a 0,001.

Cuarto. Se encontró una correlación significativa y positiva muy fuerte entre los factores de motivación trascendente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima en 2024, con un coeficiente de correlación de Kendall fue 0,814 con un p-valor $< 0,001$, lo que indica una muy fuerte relación entre las dos variables, sugiriendo que a medida que los factores de motivación trascendente aumentan, también lo hace la productividad del enfermero.

4.2. Recomendaciones

1. Dado que se encontró una correlación muy alta y significativa entre la motivación laboral y la productividad, se recomienda implementar programas continuos de motivación laboral, como reconocimientos, incentivos y programas de desarrollo profesional, para mantener y mejorar la productividad del personal de enfermería.
2. La fuerte relación entre la motivación intrínseca y la productividad sugiere la importancia de fomentar el desarrollo personal y profesional de los enfermeros. Se recomienda ofrecer oportunidades para que los enfermeros participen en proyectos que les apasionen y que reconozcan su contribución al bienestar del paciente.
3. Dado que la motivación extrínseca también tiene una correlación significativa con la productividad, se recomienda fortalecer los sistemas de recompensas externas, como bonos por desempeño y reconocimientos públicos, para incentivar un mayor rendimiento entre los enfermeros.
4. La alta correlación entre la motivación trascendente y la productividad indica que los

enfermeros se benefician de un sentido de propósito en su trabajo. Se recomienda promover una cultura organizacional que resalte el impacto positivo del trabajo de los enfermeros en la vida de los pacientes, enfatizando el valor trascendental de su labor.

REFERENCIAS

1. Lúcio K, Brandão M, Vasconcelos D, Silva L, Caetano J, Barros L. Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. *Cultura de los cuidados* [Internet]. 2019 [citado el 11 de octubre de 2023];23(54):255–254. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22>
2. Zegarra M, Arias Y, Nuñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodriguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Una perspectiva histórica y de equidad de género [Internet]. 1ra ed. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa; 2021 [citado el 11 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf
3. Venegas B, Rodriguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza* [Internet]. 2022 [citado el 11 de octubre de 2023];3(3):2–15. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/361700021_Motivacion_y_satisfaccion_del_personal_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel/link/637ec25e54eb5f547cfbd3ad/download
4. Cabrera OA. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. *Salud, Ciencia y Tecnología* [Internet]. 2022 [citado el 11 de octubre de 2023];2(54):1–10. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/54>
5. Piacquadio NS. Ausentismo laboral y motivación en enfermería en el contexto latinoamericano: una revisión panorámica. *Salud, Ciencia y Tecnología* [Internet]. el 16 de diciembre de 2021 [citado el 11 de octubre de 2023];1(25):1–7. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/31/189>
6. Moncada B, Suárez M, Duque L, Escobar K. Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por Covid-19. *Perfiles* [Internet]. el 25 de mayo de 2021 [citado el 11 de octubre de 2023];1(25):13–23. Disponible en: <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/14597>
7. Tarqui M C, Quintana A D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*

- [Internet]. el 15 de diciembre de 2019 [citado el 24 de octubre de 2023];20(1):123–32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
8. Novita N, Sri R, Gayatri D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Rev Enferm Med* [Internet]. 2019 [citado el 25 de octubre de 2023];29(2):515–20. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S1130862119301974>
 9. Oyira E. Motivation and job performance among nurses' in the University of Calabar Teaching Hospital, Calabar Cross River State. *International Journal of Nursing, Midwife and Health Related Cases* [Internet]. 2019;5(2):1–18. Disponible en: www.eajournals.org
 10. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología* [Internet]. 2022 [citado el 12 de febrero de 2024];2(12):1–10. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
 11. Pizarro J, Fredes D, Inostroza C, Torreblanca E. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia* [Internet]. 2019 [citado el 11 de octubre de 2023];24(87):843–56. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
 12. García K, Moya D. Motivación y rendimiento laboral en las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023 [Internet]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2023 [citado el 20 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4366>
 13. Cossi G. Motivación y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de Salud en un Hospital Público de Apurímac Apurímac [Internet]. [Apurimac]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado el 11 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74923>
 14. Herrera E. Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro Puno - 2022 Arequipa. [Internet]. [Arequipa]: Universidad Nacional de San Agustín; 2022 [citado el 11 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/6f2ad3dc-a658-4593-b4e2-3af8847a007e>

15. Cabanillas E. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020 [Internet]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2021 [citado el 11 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6615>
16. Olaya L. Nivel de productividad de las enfermeras en la prevención de anemia infantil en Microred José Leonardo Ortiz, Chiclayo 2021 [Internet]. [Chiclayo]: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2022 [citado el 12 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/5510?locale=es>
17. Potosme B. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, hospital Bolonia-Sermesa, Managua agosto-septiembre 2019 [Internet]. [Managua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua; 2020 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/14156/>
18. 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. La U investiga [Internet]. 2020 [citado el 25 de octubre de 2023];7(2):39–52. Disponible en: <http://201.159.222.149/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
19. Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., Roosmalen, J., . . . Wolde Mariam, D. (2019). Comprensión de la satisfacción laboral y la motivación entre las enfermeras en los establecimientos de salud pública de Etiopía: un estudio transversal. *Enfermería BMC*, 18(46), 1-13. doi:<https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>.
20. Soto L. Productividad laboral y la motivación del personal asistencial en un centro especializado en resonancia magnética de la región Lima, 2022 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97174>
21. Dávila M. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid19 en un hospital de Chimbote, 2022 [Internet]. [Chimbote]: Universidad Católica de los ángeles de Chimbote; 2022 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/28068>
22. Salazar L. Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018 [Internet]. Repositorio Institucional - UCV. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2019 [citado el 25 de octubre de 2023].

- Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36113>
23. Halanocca S, Palomino L, Rupay K. La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud [Internet]. [Lima]: Universidad ESAN; 2019 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe//handle/20.500.12640/1782>
 24. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones [Internet]. Novena. México D.F.: McGraw-Hill; 2011 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
 25. González S. Psicología de la motivación [Internet]. La Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2008 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
 26. Cafiel Y. Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991). Ciencias Sociales y Educación [Internet]. el 14 de diciembre de 2021 [citado el 24 de octubre de 2023];10(20):327–33. Disponible en: https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/7011/Ciencias_Sociales_309.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 27. Maslow A. Motivación y personalidad [Internet]. Tercera. Madrid: Ediciones Díaz de Santos; 1954 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: https://books.google.com/books/about/Motivaci%C3%B3n_y_personalidad.html?hl=es&id=8wPdJ2Jzqg0C
 28. Factor Y. La teoría de los dos factores de Herzberg y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, año 2017 [Internet]. [Huaraz]: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2018 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3258/T033_47792355_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 29. Gherman T, Iturbe J, Osorio D. La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio [Internet]. [Lima]: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2011 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/196542647.pdf>

30. Cueva S. Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier Prado, 2018 [Internet]. [Lima]: Universidad San Martín de Porres; 2018 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
31. Chang A. Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza [Internet]. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2010 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Marrugo M, Perez B. Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo Pedro Romero “CEMPRENDE” [Internet]. [Cartagena]: Universidad de Cartagena; 2012 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/527>
33. Lizana R. Propuesta de un programa de motivación basada en la teoría de la expectativa de Vroom, para el puesto de Salud Horacio Zevallos, Distrito de Ate, 2018 [Internet]. [Lima]: Universidad Peruana Unión; 2018 [citado el 24 de octubre de 2023]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1353/Rosa_Tesis_Titulo_2_018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
34. Linares J. Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. [Internet]. Universidad César Vallejo. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2017 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>
35. Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [Lima]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/488>
36. Farías G. Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017 [Internet]. [Lima]: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017 [citado el 25 de octubre de

- 2023]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1667>
37. Fernández A. Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018 [Internet]. Universidad Privada Norbert Wiener. [Lima]: Universidad Norbert Wiener; 2018 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/2483>
 38. Yanac J. La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura periodo 2017 [Internet]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. [Huacho]: Universidad Nacional José Faustino; 2017 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/658>
 39. Cequea MM, Monroy CR, Bottini MAN. La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital* [Internet]. 2011 [citado el 25 de octubre de 2023];7(2):549–84. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>
 40. Galvis D. La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la Industria metalmeccánica de la ciudad de Tulcán [Internet]. Tulcán; 2013 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/147?mode=full>
 41. Fleischhacker I. Inteligencia emocional y productividad laboral (Estudio realizado con el personal de salud del Centro de Diagnóstico por Imágenes, Policlínica) [Internet]. [Quetzaltenango]: Universidad Rafael Landívar; 2014 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Fleischhacker-Ilma.pdf>
 42. Fuentes S. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango) [Internet]. [Quetzaltenango]: Universidad Rafael Landívar; 2012 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
 43. Suárez R. Estrategias para la mejora de la productividad laboral y su impacto en el factor humano. *Teckne* [Internet]. 2018 [citado el 11 de febrero de 2024]; 16:10–3. Disponible en: <https://www.semanticscholar.org/paper/ESTRATEGIAS-ADMINISTRATIVAS-PARA-LA-MEJORA-DE-LA-Y-Castro/866665615a72d321e68369808dd9c2e3b3819c4e>
 44. Obando M. Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *ECA Sinergia* [Internet]. el 9 de julio de 2020 [citado el 11 de febrero de 2024];11(2):166–73.

- Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
45. Maturana D, Andrade V. La relación entre la formalización de las prácticas de gestión humana y la productividad de las mipymes. Un artículo de revisión. *Innovar* [Internet]. 2019 [citado el 11 de febrero de 2024];29(74):101–14. Disponible en: <https://doi.org/10.15446/innovar>.
 46. Ganga F, Villacís H. Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Perspectivas* [Internet]. 2018 [citado el 11 de febrero de 2024]; 30:52–63. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005
 47. Villamil J. Productividad y cambio tecnológico en la industria [Internet]. *Economía y Desarrollo*; 2003 [citado el 11 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://www.calameo.com/books/002030909057d7c53915c>
 48. Carro R, González D. Administración de la calidad total [Internet]. 2012 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1614/>
 49. Abaunza De González M, Andrea Y, Rojas C, Fernanda L, Casallas G, Milena J, et al. ¿Cuál es la productividad de enfermería? 2008;
 50. Dias-Silveira C, Teixeira-de-Bessa AT, Oroski-Paes G, Conceição-Stipp MA, Dias-Silveira C, Teixeira-de-Bessa AT, et al. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. *Enfermería Global* [Internet]. el 1 de julio de 2017 [citado el 25 de octubre de 2023];16(47):193–239. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412017000300193&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 51. Aliaga R. Conexión Esan. 2018 [citado el 25 de octubre de 2023]. ¿Cómo medir la productividad en el sector salud? Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-medir-la-productividad-en-el-sector-salud>
 52. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional [Internet]. Decimotercera. México: Pearson educación; 2009 [citado el 25 de octubre de 2023]. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
 53. Mandamiento A, Ruiz D. El método deductivo-inferencial y su eficacia en el aprendizaje de la matemática de los estudiantes del primer año de secundaria de la I.E. “José María

- Arguedas” San Roque – Surco – 2014 [Internet]. Universidad César Vallejo. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2017 [citado el 20 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8381>
54. Hernández R, Collado F, Baptista P. Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias [Internet]. Sexta. Vol. 22. México D.F.: McGraw Hill Education; 2014 [citado el 20 de noviembre de 2023]. 2–21 p. Disponible en: www.elosopanda.com
55. Vargas Z. La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista Educación [Internet]. 2009 [citado el 20 de noviembre de 2023];33(1):155–65. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
56. Agudelo L, Aigner J. Diseños de investigación experimental y no-experimental [Internet]. Vol. 18. Antioquia: Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas; 2008 [citado el 20 de noviembre de 2023]. 1–46 p. Disponible en: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/2622>
57. Álvarez A. Clasificación de las Investigaciones [Internet]. Lima; 2020 [citado el 20 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
58. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology [Internet]. 2017 [citado el 27 de noviembre de 2023];35(1):227–32. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037&lng=es&nrm=iso&tlng=es
59. Salazar P. Motivación laboral y calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización, hospital María Auxiliadora, Lima 2021 [Internet]. [Ica]: Universidad Autónoma de Ica; 2021 [citado el 21 de noviembre de 2023]. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1378>
60. Gonzales P. Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Lima, 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado el 21 de noviembre de 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77621/Gonzales_PPP-SD.pdf?sequence=1
61. Valiente V. Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un

- hospital público Lambayeque [Internet]. [Chiclayo]: Universidad César Vallejo; 2020 [citado el 21 de noviembre de 2023]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51642>
62. Garay, P. R. (2020). Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao, 2020. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71669>
 63. Tentama, F., Nasywa, N., Agustina, D., & Dabi, S. (2019). El papel de la motivación laboral en la productividad laboral. Atlantis Press. doi:10.2991/adics-elssh-19.2019.32
 64. Erlina, Y., Kusnanto, K., & Mishbahatul, E. (2021). Relación entre la motivación laboral y los factores de satisfacción laboral de las enfermeras: una revisión sistemática. STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan, 10(1), 1101-1107. doi:<https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.767>
 65. Cunha, S. D., & Suresh, S. (2021). Exploración del papel de la motivación en el desempeño laboral: percepción de las enfermeras. Universidad de Ciencias de la Salud Rajiv Gandhi, Bengaluru, Karnataka, 1(3), 15-23. doi:10.26463/rjahs.1_3_4
 66. Sofiatun, S., Fitryasari, R., & Ahsan, A. (2021). El impacto de las características de las enfermeras y la productividad laboral en la satisfacción del paciente: una revisión sistemática. STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan, 10(1), 1073-1080. doi:<https://doi.org/10.30994/sjik.v10i1.76>
 67. Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (s.f.). Empowerment Predicting Nurses' Work Motivation and Occupational Mental Health. Sage Journals, 1(3). Obtenido de <https://doi.org/10.1177/23779608221076811>
 68. Alimohammadzadeh K, & M., H. S. (2019). Un estudio sobre la relación calidad de vida laboral y su relación con la productividad de las enfermeras en los hospitales de Qom: 2016. Res Dev Nurs Midw, 16(1), 15-32. Obtenido de <http://nmj.goums.ac.ir/article-1-1099-en.html>
 69. Amaro, C. M. (2004). Florence Nightingale, la primera gran teórica de enfermería. Revista Cubana de Enfermería, 20(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-03192004000300009&script=sci_arttext
 70. Torres, R. D. (2021). Aplicación de La Teoría de Florence Nightingale en los servicios de salud en Cuba. Multimed, 25(5). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Influencia de la motivación para el cuidado del paciente en la productividad del enfermero en una clínica privada,

Lima -2024

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Diseño Metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y la productividad del</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Establecer la relación entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación entre la motivación intrínseca y la productividad del enfermero en una</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi = Existe relación significativa entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad de los enfermeros en una clínica privada de Lima - 2024.</p> <p>Ho = No existe relación significativa entre la motivación para el cuidado del paciente y la productividad de los enfermeros en una clínica privada de Lima - 2024.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Motivación para el cuidado del paciente</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación trascendente</p> <p>Variable 2</p> <p>Productividad del enfermero</p>	<p>Método: hipotético-deductivo</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Tipo: aplicada</p> <p>Diseño: no experimental-correlacional, transversal</p> <p>Población: 138 enfermeros profesionales</p> <p>Muestra: 81</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>1. Cuestionario de motivación laboral en</p>

<p>enfermero en una clínica privada de Lima - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024?</p>	<p>clínica privada de Lima - 2024.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación extrínseca y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación trascendental y la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la productividad de los enfermeros en una clínica privada de Lima - 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y la productividad de los enfermeros en una clínica privada de Lima - 2024.</p> <p>Existe relación significativa la motivación trascendental y la productividad de los enfermeros en una clínica privada de Lima - 2024.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Eficiencia ● Eficacia ● Adaptabilidad 	<p>enfermería</p> <p>2. Cuestionario de productividad laboral en enfermería</p>
--	---	---	---	---

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Presentación:

Buenos días estimado(a):

Actualmente me encuentro realizando un estudio en relación con la motivación y la productividad del enfermero, por lo que se le presenta el siguiente cuestionario. Espero contar con su colaboración sincera y honesta.

La información que brinde será tratada de manera **confidencial** para garantizar que no se exponga su privacidad.

A continuación, marque con una "X" la respuesta que este acorde a su opinión. Las alternativas son:

1. Nunca (N)
2. Casi Nunca (CN)
3. A veces (AV)
4. Casi siempre (CS)
5. Siempre (S)

Duración: 15 minutos

N°	Motivación intrínseca	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
1	Disfruto de las tareas que realizo en mi trabajo, independientemente de las recompensas externas					
2	Me siento motivado a mejorar mis habilidades y conocimientos en enfermería porque me apasiona mi profesión					
3	Encuentro satisfacción personal en resolver problemas complejos en el entorno hospitalario					
4	Me siento realizado cuando ayudo a los pacientes, independientemente de si otros lo notan o no					
5	Estoy dispuesto a dedicar tiempo extra para mejorar la calidad del cuidado que ofrezco porque me importa el bienestar de los pacientes					
	Motivación extrínseca	1	2	3	4	5

6	Me esfuerzo en mi trabajo porque deseo recibir reconocimiento y recompensas de mis superiores					
7	Mi desempeño mejora cuando sé que habrá una compensación económica adicional (bonos, horas extras, etc.).					
8	La posibilidad de ser promovido me motiva a trabajar más duro y a asumir nuevas responsabilidades.					
9	Trabajo con mayor dedicación cuando sé que mi esfuerzo será reconocido públicamente					
10	Me siento más comprometido con mi trabajo cuando se ofrecen incentivos por alcanzar ciertos objetivos					
	Motivación trascendente	1	2	3	4	5
11	Me siento motivado a brindar lo mejor de mí porque sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en la vida de los pacientes					
12	Mi motivación aumenta al pensar que el cuidado que ofrezco puede transformar la calidad de vida de quienes atiendo					
13	Trabajar en el cuidado de la salud me motiva porque siento que estoy contribuyendo al bienestar de la sociedad					
14	Me siento impulsado a mejorar mi desempeño porque sé que mi trabajo tiene un propósito mayor que va más allá de mis intereses personales					
15	El hecho de saber que puedo marcar una diferencia en la vida de los demás me da fuerzas para continuar, incluso en los días difíciles					

Firma del encuestado:

Fecha:/...../.....

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

A continuación, se le ofrecen una serie de interrogantes a las cuales deberá responder seleccionando con una marca (X) la opción que más se acerque a su respuesta. Las alternativas son:

1. Nunca (N)
2. Casi Nunca (CN)
3. A veces (AV)
4. Casi siempre (CS)
5. Siempre (S)

Duración: 10 minutos

N°	Eficiencia	Escala de valoración				
		N	CN	AV	CS	S
1	Cumplo con los procedimientos clínicos de manera rápida y precisa, asegurando la satisfacción del paciente					
2	Gestiono mi tiempo de manera efectiva para atender a todos los pacientes asignados sin retrasos					
3	Realizo las tareas administrativas (como registro de datos y reportes) sin afectar el tiempo dedicado al cuidado directo del paciente					
4	Optimizo el uso de los recursos y materiales médicos para reducir costos sin comprometer la calidad del servicio					
5	Soy capaz de manejar situaciones imprevistas en la clínica sin que afecten mi capacidad para cumplir con las tareas planificadas					
	Eficacia	N	CN	AV	CS	S
6	Logro los objetivos de atención al paciente en el tiempo previsto sin comprometer la calidad del servicio					
7	Mis intervenciones clínicas suelen producir los resultados esperados en los pacientes que atiendo					
8	Soy capaz de resolver problemas clínicos de manera efectiva, asegurando la satisfacción del paciente y el equipo de trabajo					

9	Consigo completar todas mis tareas asignadas al final de cada turno con éxito y dentro de los plazos establecidos					
10	Recibo retroalimentación positiva por parte de mis superiores sobre la calidad y efectividad de mi trabajo					
	Adaptabilidad	N	CN	AV	CS	S
11	Me adapto rápidamente a los cambios en los protocolos o procedimientos dentro de la clínica					
12	Soy capaz de ajustar mi enfoque de trabajo cuando se presentan situaciones inesperadas o emergencias					
13	Me siento cómodo trabajando en diferentes áreas de la clínica según las necesidades del servicio					
14	Incorporo rápidamente nuevas tecnologías o herramientas en mi práctica diaria cuando son implementadas en la clínica					
15	Soy flexible al cambiar mis prioridades de trabajo según las demandas de la situación clínica					

Firma del encuestado:

Fecha:/...../.....

Anexo 3: Validez del instrumento por Juicio de expertos

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: Nelson Berrocal Chipana

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Ciencias de Enfermería requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería.

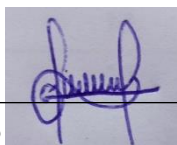
El título nombre de mi proyecto de investigación es “Motivación para el cuidado del paciente y su influencia en la productividad del enfermero en clínica privada de Lima – 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente,



Valero Carlos

DNI: 10110588

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
1. Variable	MOTIVACIÓN LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca							
	Disfruto de las tareas que realizo en mi trabajo, independientemente de las recompensas externas	X		X		X		
	Me siento motivado a mejorar mis habilidades y conocimientos en enfermería porque me apasiona mi profesión	X		X		X		
	Encuentro satisfacción personal en resolver problemas complejos en el entorno hospitalario	X		X		X		
	Me siento realizado cuando ayudo a los pacientes, independientemente de si otros lo notan o no	X		X		X		
	Estoy dispuesto a dedicar tiempo extra para mejorar la calidad del cuidado que ofrezco porque me importa el bienestar de los pacientes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca							
	Me esfuerzo en mi trabajo porque deseo recibir reconocimiento y recompensas de mis superiores	X		X		X		
	Mi desempeño mejora cuando sé que habrá una compensación económica adicional (bonos, horas extras, etc.).	X		X		X		
	La posibilidad de ser promovido me motiva a trabajar más duro y a asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		
	Trabajo con mayor dedicación cuando sé que mi esfuerzo será reconocido públicamente	X		X		X		
	Me siento más comprometido con mi trabajo cuando se ofrecen incentivos por alcanzar ciertos objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente							

Me siento motivado a brindar lo mejor de mí porque sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en la vida de los pacientes	X		X		X		
Mi motivación aumenta al pensar que el cuidado que ofrezco puede transformar la calidad de vida de quienes atiendo	X		X		X		
Trabajar en el cuidado de la salud me motiva porque siento que estoy contribuyendo al bienestar de la sociedad	X		X		X		
Me siento impulsado a mejorar mi desempeño porque sé que mi trabajo tiene un propósito mayor que va más allá de mis intereses personales	X		X		X		
El hecho de saber que puedo marcar una diferencia en la vida de los demás me da fuerzas para continuar, incluso en los días difíciles	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2:	PRODUCTIVIDAD LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
	Cumplo con los procedimientos clínicos de manera rápida y precisa, asegurando la satisfacción del paciente	X		X		X		
	Gestiono mi tiempo de manera efectiva para atender a todos los pacientes asignados sin retrasos	X		X		X		
	Realizo las tareas administrativas (como registro de datos y reportes) sin afectar el tiempo dedicado al cuidado directo del paciente	X		X		X		
	Optimizo el uso de los recursos y materiales médicos para reducir	X		X		X		

costos sin comprometer la calidad del servicio							
Soy capaz de manejar situaciones imprevistas en la clínica sin que afecten mi capacidad para cumplir con las tareas planificadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficacia							
Logro los objetivos de atención al paciente en el tiempo previsto sin comprometer la calidad del servicio	X		X		X		
Mis intervenciones clínicas suelen producir los resultados esperados en los pacientes que atiendo	X		X		X		
Soy capaz de resolver problemas clínicos de manera efectiva, asegurando la satisfacción del paciente y el equipo de trabajo	X		X		X		
Consigo completar todas mis tareas asignadas al final de cada turno con éxito y dentro de los plazos establecidos	X		X		X		
Recibo retroalimentación positiva por parte de mis superiores sobre la calidad y efectividad de mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad							
Me adapto rápidamente a los cambios en los protocolos o procedimientos dentro de la clínica	X		X		X		
Soy capaz de ajustar mi enfoque de trabajo cuando se presentan situaciones inesperadas o emergencias	X		X		X		
Me siento cómodo trabajando en diferentes áreas de la clínica según	X		X		X		

	las necesidades del servicio							
	Incorporo rápidamente nuevas tecnologías o herramientas en mi práctica diaria cuando son implementadas en la clínica	X		X		X		
	Soy flexible al cambiar mis prioridades de trabajo según las demandas de la situación clínica	X		X		X		

¹ **pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No

aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg Nelson Berrocal Chipana

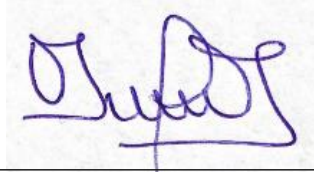
Correo electrónico institucional: nelson.berrocal@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador: Especialidad en el Cuidado enfermero del paciente crítico

Metodólogo [X] Temático

[X] Estadístico []

Lima, 27 de agosto del 2024

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a horizontal base line.

Firma del experto informante
CEP 29917 RNE 4466

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: Carlos Gamarra Bustillos
Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Ciencias de Enfermería requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería.

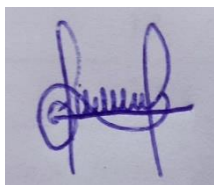
El título nombre de mi proyecto de investigación es **“Motivación para el cuidado del paciente y su influencia en la productividad del enfermero en clínica privada de Lima – 2024”** y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente,



Valero Quispe Juan Carlos
DNI: 10110588

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
1. Variable	MOTIVACIÓN LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca							
	Disfruto de las tareas que realizo en mi trabajo, independientemente de las recompensas externas	X		X		X		
	Me siento motivado a mejorar mis habilidades y conocimientos en enfermería porque me apasiona mi profesión	X		X		X		
	Encuentro satisfacción personal en resolver problemas complejos en el entorno hospitalario	X		X		X		
	Me siento realizado cuando ayudo a los pacientes, independientemente de si otros lo notan o no	X		X		X		
	Estoy dispuesto a dedicar tiempo extra para mejorar la calidad del cuidado que ofrezco porque me importa el bienestar de los pacientes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca							
	Me esfuerzo en mi trabajo porque deseo recibir reconocimiento y recompensas de mis superiores	X		X		X		
	Mi desempeño mejora cuando sé que habrá una compensación económica adicional (bonos, horas extras, etc.).	X		X		X		
	La posibilidad de ser promovido me motiva a trabajar más duro y a asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		
	Trabajo con mayor dedicación cuando sé que mi esfuerzo será reconocido públicamente	X		X		X		
	Me siento más comprometido con mi trabajo cuando se ofrecen incentivos por alcanzar ciertos objetivos	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente							
Me siento motivado a brindar lo mejor de mí porque sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en la vida de los pacientes	x		x		x		
Mi motivación aumenta al pensar que el cuidado que ofrezco puede transformar la calidad de vida de quienes atiendo	x		x		x		
Trabajar en el cuidado de la salud me motiva porque siento que estoy contribuyendo al bienestar de la sociedad	x		x		x		
Me siento impulsado a mejorar mi desempeño porque sé que mi trabajo tiene un propósito mayor que va más allá de mis intereses personales	x		x		x		
El hecho de saber que puedo marcar una diferencia en la vida de los demás me da fuerzas para continuar, incluso en los días difíciles	x		x		x		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2:	PRODUCTIVIDAD LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
	Cumplo con los procedimientos clínicos de manera rápida y precisa, asegurando la satisfacción del paciente	x		x		x		
	Gestiono mi tiempo de manera efectiva para atender a todos los pacientes asignados sin retrasos	x		x		x		
	Realizo las tareas administrativas (como registro de datos y reportes) sin afectar el tiempo dedicado al cuidado directo del paciente	x		x		x		

Optimizo el uso de los recursos y materiales médicos para reducir costos sin comprometer la calidad del servicio	X		X		X		
Soy capaz de manejar situaciones imprevistas en la clínica sin que afecten mi capacidad para cumplir con las tareas planificadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficacia							
Logro los objetivos de atención al paciente en el tiempo previsto sin comprometer la calidad del servicio	X		X		X		
Mis intervenciones clínicas suelen producir los resultados esperados en los pacientes que atiendo	X		X		X		
Soy capaz de resolver problemas clínicos de manera efectiva, asegurando la satisfacción del paciente y el equipo de trabajo	X		X		X		
Consigo completar todas mis tareas asignadas al final de cada turno con éxito y dentro de los plazos establecidos	X		X		X		
Recibo retroalimentación positiva por parte de mis superiores sobre la calidad y efectividad de mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad							
Me adapto rápidamente a los cambios en los protocolos o procedimientos dentro de la clínica	X		X		X		
Soy capaz de ajustar mi enfoque de trabajo cuando se presentan situaciones inesperadas o emergencias	X		X		X		

	Me siento cómodo trabajando en diferentes áreas de la clínica según las necesidades del servicio	X		X		X		
	Incorporo rápidamente nuevas tecnologías o herramientas en mi práctica diaria cuando son implementadas en la clínica	X		X		X		
	Soy flexible al cambiar mis prioridades de trabajo según las demandas de la situación clínica	X		X		X		

¹ **pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (SI HAY SUFICIENCIA):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir [] No

aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg Carlos Gamarra Bustillos


Correo electrónico institucional: carlo.bustillos@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador: Magister en educación, especialidad: gestión y planeamiento educativo

Metodólogo [] Temático [x]

Estadístico []

...25..... de ...setiembre. de 2024


 Firma del experto informante
 Dr. Carlos Gamarra Bustillos
 CEP: 30987

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Randall Jesús Seminario Unzueta
Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “Motivación para el cuidado del paciente y su influencia en la productividad del enfermero en clínica privada de Lima – 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente,



Valero Quispe Juan Carlos
DNI: 10110588

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
1. Variable	MOTIVACIÓN LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca							
	Disfruto de las tareas que realizo en mi trabajo, independientemente de las recompensas externas	X		X		X		
	Me siento motivado a mejorar mis habilidades y conocimientos en enfermería porque me apasiona mi profesión	X		X		X		
	Encuentro satisfacción personal en resolver problemas complejos en el entorno hospitalario	X		X		X		
	Me siento realizado cuando ayudo a los pacientes, independientemente de si otros lo notan o no	X		X		X		
	Estoy dispuesto a dedicar tiempo extra para mejorar la calidad del cuidado que ofrezco porque me importa el bienestar de los pacientes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca							
	Me esfuerzo en mi trabajo porque deseo recibir reconocimiento y recompensas de mis superiores	X		X		X		
	Mi desempeño mejora cuando sé que habrá una compensación económica adicional (bonos, horas extras, etc.).	X		X		X		
	La posibilidad de ser promovido me motiva a trabajar más duro y a asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		
	Trabajo con mayor dedicación cuando sé que mi esfuerzo será reconocido públicamente	X		X		X		

	Me siento más comprometido con mi trabajo cuando se ofrecen incentivos por alcanzar ciertos objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente							
	Me siento motivado a brindar lo mejor de mí porque sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en la vida de los pacientes	X		X		X		
	Mi motivación aumenta al pensar que el cuidado que ofrezco puede transformar la calidad de vida de quienes atiendo	X		X		X		
	Trabajar en el cuidado de la salud me motiva porque siento que estoy contribuyendo al bienestar de la sociedad	X		X		X		
	Me siento impulsado a mejorar mi desempeño porque sé que mi trabajo tiene un propósito mayor que va más allá de mis intereses personales	X		X		X		
	El hecho de saber que puedo marcar una diferencia en la vida de los demás me da fuerzas para continuar, incluso en los días difíciles	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2:	PRODUCTIVIDAD LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
	Cumplo con los procedimientos clínicos de manera rápida y precisa, asegurando la satisfacción del paciente	X		X		X		
	Gestiono mi tiempo de manera efectiva para atender a todos los pacientes asignados sin retrasos	X		X		X		
	Realizo las tareas administrativas (como registro de datos y reportes) sin afectar el	X		X		X		

	tiempo dedicado al cuidado directo del paciente						
	Optimizo el uso de los recursos y materiales médicos para reducir costos sin comprometer la calidad del servicio	X		X		X	
	Soy capaz de manejar situaciones imprevistas en la clínica sin que afecten mi capacidad para cumplir con las tareas planificadas	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Eficacia						
	Logro los objetivos de atención al paciente en el tiempo previsto sin comprometer la calidad del servicio	X		X		X	
	Mis intervenciones clínicas suelen producir los resultados esperados en los pacientes que atiendo	X		X		X	
	Soy capaz de resolver problemas clínicos de manera efectiva, asegurando la satisfacción del paciente y el equipo de trabajo	X		X		X	
	Consigo completar todas mis tareas asignadas al final de cada turno con éxito y dentro de los plazos establecidos	X		X		X	
	Recibo retroalimentación positiva por parte de mis superiores sobre la calidad y efectividad de mi trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad						
	Me adapto rápidamente a los cambios en los protocolos o	X		X		X	

	procedimientos dentro de la clínica							
	Soy capaz de ajustar mi enfoque de trabajo cuando se presentan situaciones inesperadas o emergencias	X		X		X		
	Me siento cómodo trabajando en diferentes áreas de la clínica según las necesidades del servicio	X		X		X		
	Incorporo rápidamente nuevas tecnologías o herramientas en mi práctica diaria cuando son implementadas en la clínica	X		X		X		
	Soy flexible al cambiar mis prioridades de trabajo según las demandas de la situación clínica	X		X		X		

¹**pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (SI HAY SUFICIENCIA):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No

aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Randall Jesús Seminario Unzueta

Correo electrónico institucional: randallseminario@gmail.com

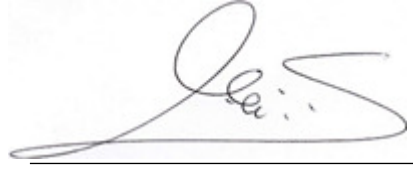
Especialidad del validador:

Metodólogo [X] Temático []

] Estadístico [X

]

03 de octubre de 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Seminario Unzueta Randall', written over a horizontal line.

Dr. Seminario Unzueta Randall
Docente Investigador - RENACYT
<https://orcid.org/0000-0002-2040-6716>

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos**CARTA DE PRESENTACIÓN**

Doctora: I l s e F a u s t i n a F e r n á n d e z H o n o r i o

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería.

El título nombre de mi proyecto de investigación es “Motivación para el cuidado del paciente y su influencia en la productividad del enfermero en clínica privada de Lima – 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicarlos instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente,



Valero Quispe Juan

DNI: 10110588

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
1. Variable	MOTIVACIÓN LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca							
	Disfruto de las tareas que realizo en mi trabajo, independientemente de las recompensas externas	X		X		X		
	Me siento motivado a mejorar mis habilidades y conocimientos en enfermería porque me apasiona mi profesión	X		X		X		
	Encuentro satisfacción personal en resolver problemas complejos en el entorno hospitalario	X		X		X		
	Me siento realizado cuando ayudo a los pacientes, independientemente de si otros lo notan o no	X		X		X		
	Estoy dispuesto a dedicar tiempo extra para mejorar la calidad del cuidado que ofrezco porque me importa el bienestar de los pacientes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca							
	Me esfuerzo en mi trabajo porque deseo recibir reconocimiento y recompensas de mis superiores	X		X		X		
	Mi desempeño mejora cuando sé que habrá una compensación económica adicional (bonos, horas extras, etc.).	X		X		X		
	La posibilidad de ser promovido me motiva a trabajar más duro y a asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		
	Trabajo con mayor dedicación cuando sé que mi	X		X		X		

	esfuerzo será reconocido públicamente					
	Me siento más comprometido con mi trabajo cuando se ofrecen incentivos por alcanzar ciertos objetivos	X	X	X		

DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente							
Me siento motivado a brindar lo mejor de mí porque sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en la vida de los pacientes	X		X		X		
Mi motivación aumenta al pensar que el cuidado que ofrezco puede transformar la calidad de vida de quienes atiendo	X		X		X		
Trabajar en el cuidado de la salud me motiva porque siento que estoy contribuyendo al bienestar de la sociedad	X		X		X		
Me siento impulsado a mejorar mi desempeño porque sé que mi trabajo tiene un propósito mayor que va más allá de mis intereses personales	X		X		X		
El hecho de saber que puedo marcar una diferencia en la vida de los demás me da fuerzas para continuar, incluso en los días difíciles	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2:	PRODUCTIVIDAD LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSION 1:							
	Eficiencia							
	Cumplo con los procedimientos clínicos de manera rápida y precisa, asegurando la satisfacción del paciente	X		X		X		
	Gestiono mi tiempo de manera efectiva para atender a todos	X		X		X		

los pacientes asignados sin retrasos						
Realizo las tareas administrativas (como registro de datos y	X	X	X			

reportes) sin afectar el tiempo dedicado al cuidado directo del paciente							
Optimizo el uso de los recursos y materiales médicos para reducir costos sin comprometer la calidad del servicio	X		X		X		
Soy capaz de manejar situaciones imprevistas en la clínica sin que afecten mi capacidad para cumplir con las tareas planificadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficacia							
Logro los objetivos de atención al paciente en el tiempo previsto sin comprometer la calidad del servicio	X		X		X		
Mis intervenciones clínicas suelen producir los resultados esperados en los pacientes que atiendo	X		X		X		
Soy capaz de resolver problemas clínicos de manera efectiva, asegurando la satisfacción del paciente y el equipo de trabajo	X		X		X		
Consigo completar todas mis tareas asignadas al final de cada turno con éxito y dentro de los plazos establecidos	X		X		X		
Recibo retroalimentación positiva por parte de mis superiores sobre	X		X		X		

	la calidad y efectividad de mi trabajo						
	DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad						
	Me adapto						

	rápido a los cambios en los protocolos o procedimientos dentro de la clínica	X		X		X		
	Soy capaz de ajustar mi enfoque de trabajo cuando se presentan situaciones inesperadas o emergencias	X		X		X		
	Me siento cómodo trabajando en diferentes áreas de la clínica según las necesidades del servicio	X		X		X		
	Incorporo rápidamente nuevas tecnologías o herramientas en mi práctica diaria cuando son implementadas en la clínica	X		X		X		
	Soy flexible al cambiar mis prioridades de trabajo según las demandas de la situación clínica	X		X		X		

¹ **pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (SI HAY SUFICIENCIA)

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No

aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Ilse Faustina Fernández Hon
orio

DNI: 23955604

Correo electrónico institucional: ilsefe2004@hotmail.com

Especialidad del validador: Doctor en Salud pública, Docente Investigador Renacyt

Metodólogo [X]

Temático [X]

Estadístico [X]

01 de octubre de 2024

Firma del experto informante

CEP: 3003 RENACYT: **P0011632**

0000-0002-3846-7752

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster/Doctor: Anika Remuzgo Artezano

Presente

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

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro en ciencias de enfermería con mención en gerencia de los cuidados de enfermería.

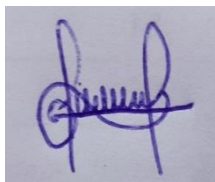
El título nombre de mi proyecto de investigación es “Motivación para el cuidado del paciente y su influencia en la productividad del enfermero en clínica privada de Lima – 2024” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

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

Atentamente,



Valero Quispe Juan Carlos

DNI: 10110588

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1. Variable	MOTIVACIÓN LABORAL							
	DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca							
	Disfruto de las tareas que realizo en mi trabajo, independientemente de las recompensas externas	X		X		X		
	Me siento motivado a mejorar mis habilidades y conocimientos en enfermería porque me apasiona mi profesión	X		X		X		
	Encuentro satisfacción personal en resolver problemas complejos en el entorno hospitalario	X		X		X		
	Me siento realizado cuando ayudo a los pacientes, independientemente de si otros lo notan o no	X		X		X		
	Estoy dispuesto a dedicar tiempo extra para mejorar la calidad del cuidado que ofrezco porque me importa el bienestar de los pacientes	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca							
	Me esfuerzo en mi trabajo porque deseo recibir reconocimiento y recompensas de mis superiores	X		X		X		
	Mi desempeño mejora cuando sé que habrá una compensación económica adicional (bonos, horas extras, etc.).	X		X		X		
	La posibilidad de ser promovido me motiva a trabajar más duro y a asumir nuevas responsabilidades.	X		X		X		
	Trabajo con mayor dedicación cuando sé que mi esfuerzo será reconocido públicamente	X		X		X		
	Me siento más comprometido con mi trabajo cuando se ofrecen incentivos por alcanzar ciertos objetivos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente							

Me siento motivado a brindar lo mejor de mí porque sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en la vida de los pacientes	X		X		X		
Mi motivación aumenta al pensar que el cuidado que ofrezco puede transformar la calidad de vida de quienes atiendo	X		X		X		
Trabajar en el cuidado de la salud me motiva porque siento que estoy contribuyendo al bienestar de la sociedad	X		X		X		
Me siento impulsado a mejorar mi desempeño porque sé que mi trabajo tiene un propósito mayor que va más allá de mis intereses personales	X		X		X		
El hecho de saber que puedo marcar una diferencia en la vida de los demás me da fuerzas para continuar, incluso en los días difíciles	X		X		X		

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 2:	PRODUCTIVIDAD LABORAL	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Eficiencia							
	Cumplo con los procedimientos clínicos de manera rápida y precisa, asegurando la satisfacción del paciente	X		X		X		
	Gestiono mi tiempo de manera efectiva para atender a todos los pacientes asignados sin retrasos	X		X		X		
	Realizo las tareas administrativas (como registro de datos y reportes) sin afectar el tiempo dedicado al cuidado directo del paciente	X		X		X		
	Optimizo el uso de los recursos y materiales	X		X		X		

médicos para reducir costos sin comprometer la calidad del servicio							
Soy capaz de manejar situaciones imprevistas en la clínica sin que afecten mi capacidad para cumplir con las tareas planificadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Eficacia							
Logro los objetivos de atención al paciente en el tiempo previsto sin comprometer la calidad del servicio	X		X		X		
Mis intervenciones clínicas suelen producir los resultados esperados en los pacientes que atiendo	X		X		X		
Soy capaz de resolver problemas clínicos de manera efectiva, asegurando la satisfacción del paciente y el equipo de trabajo	X		X		X		
Consigo completar todas mis tareas asignadas al final de cada turno con éxito y dentro de los plazos establecidos	X		X		X		
Recibo retroalimentación positiva por parte de mis superiores sobre la calidad y efectividad de mi trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Adaptabilidad							
Me adapto rápidamente a los cambios en los protocolos o procedimientos dentro de la clínica	X		X		X		
Soy capaz de ajustar mi enfoque de trabajo cuando se presentan situaciones inesperadas o emergencias	X		X		X		

	Me siento cómodo trabajando en diferentes áreas de la clínica según las necesidades del servicio	X		X		X		
	Incorporo rápidamente nuevas tecnologías o herramientas en mi práctica diaria cuando son implementadas en la clínica	X		X		X		
	Soy flexible al cambiar mis prioridades de trabajo según las demandas de la situación clínica	X		X		X		

¹ **pertinencia:** el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **relevancia:** el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ **claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Observaciones (SI HAY SUFICIENCIA):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [] No

aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Anika Remuzgo Artezano

Correo electrónico institucional: anika.remuzgo@uwiener.edu.pe

Especialidad del validador: Maestría en docencia e investigación en salud, Especialista en emergencias y desastres

Metodólogo [X]

Temático []

Estadístico []

04 de octubre de 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'EJP', written over a horizontal line.

Firma del experto informante
RNE: 010368 RMG: 000362

Anexo 4: Validación V de Aiken

Validación para el cuestionario Motivación laboral

Ítems del cuestionario	Motivación laboral
p01	Disfruto de las tareas que realizo en mi trabajo, independientemente de las recompensas externas
p02	Me siento motivado a mejorar mis habilidades y conocimientos en enfermería porque me apasiona mi profesión
p03	Encuentro satisfacción personal en resolver problemas complejos en el entorno hospitalario
p04	Me siento realizado cuando ayudo a los pacientes, independientemente de si otros lo notan o no
p05	Estoy dispuesto a dedicar tiempo extra para mejorar la calidad del cuidado que ofrezco porque me importa el bienestar de los pacientes
p06	Me esfuerzo en mi trabajo porque deseo recibir reconocimiento y recompensas de mis superiores
p07	Mi desempeño mejora cuando sé que habrá una compensación económica adicional (bonos, horas extras, etc.).
p08	La posibilidad de ser promovido me motiva a trabajar más duro y a asumir nuevas responsabilidades.
p09	Trabajo con mayor dedicación cuando sé que mi esfuerzo será reconocido públicamente
p10	Me siento más comprometido con mi trabajo cuando se ofrecen incentivos por alcanzar ciertos objetivos
p11	Me siento motivado a brindar lo mejor de mí porque sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en la vida de los pacientes
p12	Mi motivación aumenta al pensar que el cuidado que ofrezco puede transformar la calidad de vida de quienes atiendo
p13	Trabajar en el cuidado de la salud me motiva porque siento que estoy contribuyendo al bienestar de la sociedad
p14	Me siento impulsado a mejorar mi desempeño porque sé que mi trabajo tiene un propósito mayor que va más allá de mis intereses personales
p15	El hecho de saber que puedo marcar una diferencia en la vida de los demás me da fuerzas para continuar, incluso en los días difíciles

--

V de Aiken por criterio=	1. Pertinencia	2. Relevancia	3. Claridad
	1	1	1

V de Aiken del cuestionario	1
------------------------------------	---

Validación para el cuestionario Productividad laboral

Ítems del cuestionario	Productividad laboral
p01	Cumplo con los procedimientos clínicos de manera rápida y precisa, asegurando la satisfacción del paciente
p02	Gestiono mi tiempo de manera efectiva para atender a todos los pacientes asignados sin retrasos
p03	Realizo las tareas administrativas (como registro de datos y reportes) sin afectar el tiempo dedicado al cuidado directo del paciente
p04	Optimizo el uso de los recursos y materiales médicos para reducir costos sin comprometer la calidad del servicio
p05	Soy capaz de manejar situaciones imprevistas en la clínica sin que afecten mi capacidad para cumplir con las tareas planificadas
p06	Logro los objetivos de atención al paciente en el tiempo previsto sin comprometer la calidad del servicio
p07	Mis intervenciones clínicas suelen producir los resultados esperados en los pacientes que atiendo
p08	Soy capaz de resolver problemas clínicos de manera efectiva, asegurando la satisfacción del paciente y el equipo de trabajo
p09	Consigo completar todas mis tareas asignadas al final de cada turno con éxito y dentro de los plazos establecidos
p10	Recibo retroalimentación positiva por parte de mis superiores sobre la calidad y efectividad de mi trabajo
p11	Me adapto rápidamente a los cambios en los protocolos o procedimientos dentro de la clínica
p12	Soy capaz de ajustar mi enfoque de trabajo cuando se presentan situaciones inesperadas o emergencias
p13	Me siento cómodo trabajando en diferentes áreas de la clínica según las necesidades del servicio
p14	Incorporo rápidamente nuevas tecnologías o herramientas en mi práctica diaria cuando son implementadas en la clínica
p15	Soy flexible al cambiar mis prioridades de trabajo según las demandas de la situación clínica

--

V de Aiken por criterio=	1. Pertinencia	2. Relevancia	3. Claridad
	1	1	1

V de Aiken del cuestionario	1
------------------------------------	---

Anexo 5: Correlación Kendall

Correlación Kendall			
Negativamente perfecta	-1	Positiva perfecta	1
Negativamente muy fuerte	-0.9	Positiva muy fuerte	0.9
Negativamente media	-0.75	Positiva media	0.75
Negativamente débil	-0.50	Positiva debil	0.50
No correlación	-0.10	No correlación	0.10

Anexo 6: Confiabilidad de los Instrumentos

Cuestionario de Motivación para el cuidado del paciente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Disfruto de las tareas que realizo en mi trabajo, independientemente de las recompensas externas	45,43	120,898	,756	,920
Me siento motivado a mejorar mis habilidades y conocimientos en enfermería porque me apasiona mi profesión	45,37	137,186	,357	,930
Encuentro satisfacción personal en resolver problemas complejos en el entorno hospitalario	45,33	133,650	,394	,931

Me siento realizado cuando ayudo a los pacientes, independientemente de si otros lo notan o no	45,54	122,101	,789	,920
Estoy dispuesto a dedicar tiempo extra para mejorar la calidad del cuidado que ofrezco porque me importa el bienestar de los pacientes	45,64	122,683	,790	,920
Me esfuerzo en mi trabajo porque deseo recibir reconocimiento y recompensas de mis superiores	46,42	149,422	-,224	,947
Mi desempeño mejora cuando sé que habrá una compensación económica adicional (bonos, horas extras, etc.).	45,90	127,965	,640	,924
La posibilidad de ser promovido me motiva a trabajar más duro y a asumir nuevas responsabilidades.	45,62	120,314	,791	,919
Trabajo con mayor dedicación cuando sé que mi esfuerzo será reconocido públicamente	45,30	121,861	,842	,918
Me siento más comprometido con mi trabajo cuando se ofrecen incentivos por alcanzar ciertos objetivos	45,86	121,069	,891	,917
Me siento motivado a brindar lo mejor de mí porque sé que mi trabajo tiene un impacto positivo en la vida de los pacientes	45,19	128,278	,586	,926

Mi motivación aumenta al pensar que el cuidado que ofrezco puede transformar la calidad de vida de quienes atiendo	45,51	122,753	,906	,917
Trabajar en el cuidado de la salud me motiva porque siento que estoy contribuyendo al bienestar de la sociedad	45,53	127,727	,679	,923
Me siento impulsado a mejorar mi desempeño porque sé que mi trabajo tiene un propósito mayor que va más allá de mis intereses personales	45,44	119,825	,871	,917
El hecho de saber que puedo marcar una diferencia en la vida de los demás me da fuerzas para continuar, incluso en los días difíciles	45,49	123,303	,773	,920

Cuestionario de Productividad del enfermero

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	15

Estadísticas de total de elemento

Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido

Cumplo con los procedimientos clínicos de manera rápida y precisa, asegurando la satisfacción del paciente	48,33	71,700	,715	,907
Gestiono mi tiempo de manera efectiva para atender a todos los pacientes asignados sin retrasos	48,31	72,466	,812	,903
Realizo las tareas administrativas (como registro de datos y reportes) sin afectar el tiempo dedicado al cuidado directo del paciente	47,69	70,591	,910	,898
Optimizo el uso de los recursos y materiales médicos para reducir costos sin comprometer la calidad del servicio	48,35	71,254	,755	,905
Soy capaz de manejar situaciones imprevistas en la clínica sin que afecten mi capacidad para cumplir con las tareas planificadas	47,78	73,225	,924	,899
Logro los objetivos de atención al paciente en el tiempo previsto sin comprometer la calidad del servicio	48,10	71,315	,845	,901
Mis intervenciones clínicas suelen producir los resultados esperados en los pacientes que atiendo	47,85	70,578	,825	,902
Soy capaz de resolver problemas clínicos de manera efectiva, asegurando la satisfacción del paciente y el equipo de trabajo	48,04	72,061	,804	,903

Consigo completar todas mis tareas asignadas al final de cada turno con éxito y dentro de los plazos establecidos	48,12	71,160	,946	,898
Recibo retroalimentación positiva por parte de mis superiores sobre la calidad y efectividad de mi trabajo	48,04	89,386	-,100	,924
Me adapto rápidamente a los cambios en los protocolos o procedimientos dentro de la clínica	47,79	87,393	,119	,921
Soy capaz de ajustar mi enfoque de trabajo cuando se presentan situaciones inesperadas o emergencias	47,90	89,115	-,071	,924
Me siento cómodo trabajando en diferentes áreas de la clínica según las necesidades del servicio	48,10	87,415	,119	,921
Incorporo rápidamente nuevas tecnologías o herramientas en mi práctica diaria cuando son implementadas en la clínica	47,83	86,020	,267	,918
Soy flexible al cambiar mis prioridades de trabajo según las demandas de la situación clínica	47,83	82,320	,687	,911

Anexo 7: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Título de proyecto de investigación : Motivación para el cuidado del paciente y su influencia en la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima – 2024
Investigadores : Juan Carlos, Valero Quispe
Institución(es) : Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW)

I. INFORMACIÓN

Propósito del estudio:

El propósito de este estudio es establecer la influencia de la motivación para el cuidado del paciente en la productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024. Tiene una duración de 6 meses, contará con la participación de 81 enfermeros profesionales que cumplan los siguientes criterios:

Criterios de inclusión.

- Personal de enfermería, independientemente de su género, que trabaje en la clínica privada sujeta a investigación.
- Personal de enfermería que muestren interés en participar de forma voluntaria en el presente estudio.
- Personal de enfermería que brinde su consentimiento informado mediante firma.

Criterios de exclusión.

- Personal de enfermería, independientemente de su género, que haya dejado de laborar en la clínica privada sujeta a investigación.
- Personal de enfermería que carezca de interés en participar de forma voluntaria en el presente estudio.
- Personal de enfermería que se abstenga de brindar su consentimiento informado mediante firma.

Procedimientos del estudio:

Si usted está dispuesto a participar, debe saber que el procedimiento es el siguiente:

- En primer lugar, se tendrá un tiempo destinado para la resolución de los cuestionarios.
- En segundo lugar, es necesario que nos brinde sus datos generales para el propósito de la investigación.
- En tercer lugar, el cuestionario será aplicado en presencia de mi persona para que pueda resolver cualquier duda que se presente.

Debe tener conocimiento que la duración de cada cuestionario es de 10 a 15 minutos.

Riesgos

La participación en el estudio no conlleva ningún riesgo, ya que sólo se recopilará información. Así mismo, se respetarán las medidas y protocolos para evitar el contagio del coronavirus.

Beneficios

Su participación no tendrá un beneficio económico para usted, pero la información que nos brinde ayudará a enriquecer la investigación y será un gran aporte para futuras investigaciones.

Costos e incentivos

Su participación no tendrá ningún costo.

Confidencialidad

La información que usted proporcione será reservada y protegida. Además, en el informe final de la investigación no se mostrará información personal alguna que ponga en riesgo su privacidad.

Derechos del encuestado

Su participación en la investigación es importante, sin embargo, si usted se siente incómodo durante este tiempo, usted puede retirarse en cualquier momento, sin sanción alguna. A su vez, si presenta alguna duda, puede dirigirse con total libertad.

Preguntas/Contacto: Puede comunicarse con el Investigador Principal Valero Quispe, Juan Carlos (*número de teléfono y correo electrónico del investigador principal*).

Así mismo puede comunicarse con el Comité de Ética que validó el presente estudio,

Contacto del Comité de Ética: Dr. Raúl Antonio Rojas Ortega, Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, **Email:** comité.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) _____

_____ (Firma) _____

Nombre **participante:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

Nombre **investigador:**

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

_____ (Firma) _____

Nombre testigo o representante legal:

DNI:

Fecha: (dd/mm/aaaa)

***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.*

Lima, ... de del 2024

Anexo 8: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



Universidad
Norbert Wiener
Formerly Arizona State University

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



Lima, 4 de Noviembre de 2024

CARTA N° 101 -2024-GYT-UPNW-CP

Dr. Gustavo Jacome Depaz
Jefe Coordinación del área de Capacitación
Policlínico Francisco Pizarro -Es salud
Av. Francisco Pizarro 589 – Rimac – Lima, Lima
Lima.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de **Maestría en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los cuidados de enfermería; Valero Quispe Juan Carlos**, con código de matrícula N° 2023900182, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos **81 profesionales del personal de enfermería, que laboran en la clínica privada**, Los resultados del estudio ayudarán a proporcionar datos útiles para que los gestores definan acciones que motiven al equipo, mejoren la calidad asistencial y empleen estrategias efectivas al reconocer los factores de motivación y desmotivación.

Toda la información que solicita la tesista **Valero Quispe Juan Carlos** es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: **"Motivación para el cuidado del paciente y productividad del enfermero en una clínica privada de Lima - 2024"** dirigido por la asesora de tesis **Mg. Segundo German Millones Gómez** para la obtención del grado de Maestro en **Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los cuidados de enfermería**.

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

Atentamente,





Universidad
Norbert Wiener

Mg. Eduardo Falcón Pulcón
Jefe de Grados y Títulos
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

CONFIRMA
ACEPTADO

[Handwritten Signature]
Dr. GUSTAVO JACOME DEPAZ
Médico Oftalmólogo
C.M.P. 35801 R.E. 17409
Policlínico Francisco Pizarro RPA
MAES Salud

PZ

06/11/24 15:23 pm

Anexo 8. Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 02 de diciembre de 2024

Investigador(a)
Juan Carlos Valero Quispe
Exp. N°: 1017-2024

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: **“Motivación para el cuidado del paciente y productividad del enfermero en una clínica privada de Lima – 2024” Versión 01 con fecha 29/10/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **29/10/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Juan Carlos Valero Quispe.

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. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEIC-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
3. 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



Anexo 10: Reporte de similitud de turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
8. TESIS VERSIÓN FINAL - VALERO QUIPE JUAN CARLOS POSTSUSTENTACIÓN .docx	VALERO QUISPE JUAN CARLOS
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
26036 Words	147562 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
131 Pages	1.1MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Feb 11, 2025 12:00 PM GMT-5	Feb 11, 2025 12:02 PM GMT-5
<p>● 15% de similitud general</p> <p>El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 10% Base de datos de Internet • Base de datos de Crossref • 14% Base de datos de trabajos entregados • 3% Base de datos de publicaciones • Base de datos de contenido publicado de Crossref <p>● Excluir del Reporte de Similitud</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material bibliográfico • Material citado • Material citado • Coincidencia baja (menos de 10 palabras) 	

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	uwiener on 2024-01-31 Submitted works	<1%
3	hdl.handle.net Internet	<1%
4	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-18 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-11-27 Submitted works	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2024-03-04 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-09-03 Submitted works	<1%