



Universidad  
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería de  
centro quirúrgico que labora en una Clínica Privada de Santiago de Surco,  
Lima 2024

**Para optar el Título de**  
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

**Presentado por:**

**Autora:** Concha Limache, Cinthia Dayana

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0002-8336-1524>

**Asesor:** Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

**Lima – Perú**

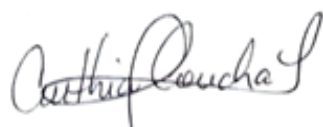
**2024**

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

Yo, Concha Limache, Cinthia Dayana, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería de centro quirúrgico que labora en una Clínica Privada de Santiago de Surco, Lima 2024", Asesorado por el Docente Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando, DNI N° 05618139, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:403321987, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



.....  
 Firma de autor(a)  
 Concha Limache, Cinthia Dayana  
 DNI N° 42470752



.....  
 Firma del Asesor  
 Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando  
 DNI N° 05618139

Lima, 08 de Noviembre de 2024

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

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

<p><u>En el reporte turnitin se ha excluido manualmente solo lo que compone a la estructura del trabajo académico de investigación para Segundas Especialidades en Enfermería, y que no implica a la originalidad del mismo, tales como índice, subíndice, carátula.</u></p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
--

**DEDICATORIA:**

Dedico mi tesis principalmente a Dios, por darme la fuerza para culminar esta meta.

A mi madre por todo su apoyo y por motivarme cada día a seguir adelante.

A mi querido esposo, por cada día darme la fuerza y alentarme a seguir para lograr mis objetivos y metas.

A mis hermanos por brindarme su apoyo en esas noches largas que me tocaba investigar.

A mis hijos Ivan y Sophianny que cada día de desvelo estuvieron alentándome para seguir mi trabajo los amo, espero sea un ejemplo a seguir.

Y, finalmente a todos los que creyeron que, si podía lograrlo y me alentaron día a día, gracias.

**AGRADECIMIENTO:**

Mi sincero agradecimiento a la casa de estudios, Universidad Norbert Wiener por la formación académica y a los docentes por todas sus enseñanzas vertidas.

**Asesor: Mg. Fernando Rengifo, Werther Fernando**  
**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Valentin Santos, Efigenia Celeste

**Secretario** : Mg. Rodriguez Villanueva, Jose Luis

**Vocal** : Mg. Gambini Dueñas, Israel Sixto

## INDICE

DEDICATORIA:.....	4
INDICE.....	8
RESUMEN.....	10
ABSTRAC.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1. EL PROBLEMA.....	12
1. 1. Planteamiento del problema.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.2. Formulación del problema .....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos .....	17
1.3. Objetivos de la investigación .....	17
1.3.1 Objetivo general .....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación de la investigación .....	18
1.4.1 Teórica.....	18
1.4.2 Metodológica .....	19
1.4.3 Práctica.....	19
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	20
1.5.1 Temporal.....	20
1.5.2 Espacial .....	20
1.5.3 Población.....	20
2. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes .....	21
2.2. Bases Teóricas .....	27
2.2.1 Factores Motivacionales.....	27
2.2.1. Desempeño Laboral.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.3. Formulación de hipótesis .....	35
2.3.1. Hipótesis general .....	35
3. METODOLOGÍA .....	36

3.1. Método de la investigación .....	36
3.2. Enfoque de la investigación .....	37
3.3. Tipo de investigación .....	37
3.4. Diseño de la investigación .....	38
3.5. Población, muestra y muestreo .....	38
3.6. Variables y Operacionalización .....	38
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	41
3.7.1. Técnica .....	41
3.7.2. Descripción de instrumentos.....	41
3.7.3. Validación .....	42
3.7.4. Confiabilidad.....	43
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	43
3.9. Aspectos éticos .....	44
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS .....	54
Anexo 1. Matriz de Consistencia .....	55
Anexo 2: Instrumento.....	59

## RESUMEN

El desempeño de enfermería comprende ejercer en el cumplimiento de su rol un accionar comprometido con la ejecución de una serie de exigencias del cuidado a pacientes, para este hacer influyen factores externos e internos que llevan a ejecutarlo con eficiencia obteniendo objetivos oportunos. Como factores externos se cuenta las condiciones laborales, mientras que entre los internos se encuentra la motivación, esta última resulta de gran interés ya que dispone al personal a realizar sus actividades laborales. Con la finalidad de vincular ambas variables la investigación tiene como objetivo analizar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024. En su desarrollo se utilizará la metodología bajo el enfoque cuantitativo, de tipo básica, no experimental, correlacional, transversal con un pensamiento inductivo. La población en estudio será de 45 profesionales de enfermería que laboran en el centro quirúrgico de una clínica privada de Santiago de Surco, Lima, siendo un estudio poblacional con un muestreo estudio censal de tipo no probabilístico intencional. Como técnica se aplicará la encuesta a través de dos cuestionarios: el primero sobre motivación diseñado por Campos (2017) conformado por 24 preguntas El siguiente cuestionario sobre desempeño laboral. Con los datos obtenidos de ambos cuestionarios se elaborará la matriz de doble entrada para cada instrumento utilizando una base de Microsoft Excel de Windows 1997-2003, la cual será tratada mediante el programa Epi Info versión 7.2 de dominio libre, para, posteriormente, aplicar la estadística descriptiva.

**Palabras Clave:** Motivación Laboral, Desempeño Laboral, Factores intrínsecos, Factores extrínsecos, enfermería.

## ABSTRAC

Nursing performance includes exercising in the fulfillment of its role an action committed to the execution of a series of patient care demands, for this to do external and internal factors influence that lead to execute it efficiently obtaining timely objectives. As external factors, working conditions are counted, while motivation is found among the internal ones, the latter being of great interest since it disposes the personnel to carry out their work activities. In order to link both variables, the research aims to analyze the relationship between motivational factors and work performance of nursing staff in a private clinic in Santiago of Surco, Lima 2024. In its development the methodology will be used under the quantitative approach, of a basic, non – experimental, correlational, transversal type with inductive thing, the population under study will 45 nursing professionals, who in the surgical center of a private clinic Santiago of Surco, Lima, being a population study with an intentional non- probabilistic sampling census study. As a technique, the survey will be applied through two questionnaires: the first on motivation designed by Campos (2017) made up of 24 questions the following questionnaire on job performance. With the data obtained from both questionnaires, the double-entry matrix will be prepared for each instrument using a Microsoft Excel base for Windows 1997-2003, which will be processed using the Epi Info version 7.2 free domain program, to subsequently apply the Descriptive statistics.

Keywords: Work Motivation, Work Performance, Intrinsic Factors, Extrinsic Factors, Nursing.

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la actualidad es reconocido por todas las organizaciones a nivel mundial la importancia de la motivación como elemento decisivo en la productividad laboral ya que de ella depende el óptimo desempeño de los individuos en sus distintas actividades, si un trabajador se sienta valioso, reconocido y respetado mayor será su disposición del compromiso, el interés y el sentido de pertenencia hacia su entorno (1).

Las instituciones de salud, se caracterizan por ambientes conflictivos, con relaciones interpersonales negativas; poca cooperación y solidaridad, lo que se traduce en entornos poco motivantes o incentivadores para realizar las actividades de manera eficiente, con una apreciación o perspectiva de proporcionar atención de calidad (2). Entre dichas instituciones, los profesionales de enfermería conforman un grupo laboral con pocas compensaciones económicas y reconocimientos sociales, lo que es una condición que puede ser observada a nivel mundial y en mayor medida en la región latinoamericana (3).

En Perú la situación no es diferente, donde las instituciones de salud no disponen de una cantidad de recursos e insumos para la atención de usuarios, existe una sobrecarga laboral ante los requerimientos de los usuarios, se plantea el incumplimiento de los compromisos contractuales que por ley le corresponden, los centros de salud, generalmente, no disponen de un sistema de incentivos laborales, por lo que no hay reconocimiento a su trabajo (4).

El trabajo y sus implicaciones es una actividad que ha sido estudiada desde diversas perspectivas y ámbitos, desde lo económico permite producir bienes y generar servicios en función de su aporte social; desde lo personal, es asumido al permitir cubrir las necesidades básicas familiares, representando para esta un bienestar así como una calidad de vida (5); y a nivel individual, a través del trabajo el individuo busca alcanzar un equilibrio personal hacia su autorrealización por lo que debe ser desempeñado en condiciones adecuadas, es decir motivador(6).

De esta forma, la motivación, es una condición en la cual las personas desarrollan una acción determinada con la finalidad de alcanzar un fin que lleva a satisfacer una necesidad específica conforma a determinadas expectativas. (7). Reconociendo que la motivación determina el desempeño laboral, ya que tal como lo plantea la Teoría de Abraham Maslow surge de las necesidades y su satisfacción (8).

Esta teoría a su vez sustenta la teoría formulada por Frederick Herzberg que trata sobre la Motivación- Higiene, cuya idea central es la presencia de factores intrínsecos y extrínsecos que influyen en el individuo y lo disponen desempeñarse de una manera en particular. De esta manera, el desempeño laboral se entiende como la eficiencia que muestra el trabajador al realizar sus actividades laborales evidenciando capacidades, destrezas y habilidades, por consiguiente, si se persigue establecer la existencia entre ambas variables (factores motivacionales y desempeño laboral) se deben evaluar de tal manera que se logre conocer debilidades presentes que afectan la operatividad o funcionamiento institucional (9).

Ante lo expuesto, se reconoce la repercusión de la motivación y el desempeño laboral en las instituciones . Anteriormente que la tesis de esta relación vinculaba al conocimiento con el desempeño de los profesionales de enfermería, no obstante, los estudio han evidenciado la influencia de otros factores tales como el ambiente de trabajo (10).

En este caso, la labor de enfermería está caracterizada por una elevada demanda de pacientes con diversas patologías, administrar diversos tratamientos y la atención continua e inmediata que amerita cada uno conforme a su condición de salud; por consiguiente, además de su preparación y el dominio teórico-práctico debe encontrarse en un entorno de trabajo que le genere un efecto positivo al realizar sus acciones (11), aunado a la necesidad de tener autonomía, un intercambio comunicacional de cooperación, un liderazgo que permita su desempeño con propiedad, lo que aunado a otro aspectos generan un clima laboral favorable, donde además se le reconozca su esfuerzo elevando su autoestima, y por ende, se siente más satisfecho de la labor que cumple (12).

En Buenos Aires, una investigación sobre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería concluyó que existe correlación positiva, estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional, Y que el 96% del desempeño profesional de enfermería fue de nivel medio. (13)

Con respecto a Perú, se encuentran estudios que establecen una relación directa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en Tumbes existen estudios que señalan que la relación significativa en un 57.58 % (14). Haciendo énfasis en el

comportamiento de ambas variables en un centro quirúrgico existe una relación directa entre los factores motivacionales (71,4%) y el desempeño laboral (97,1%) con valores que evidencian una significación elevada entre ambas ((sig. = 0.042; Nagelkerke = 0,158) (15)

Así mismo, un estudio realizado en un hospital de Lima, concluyó que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral, predomina en un 55% la motivación laboral media y 52% el desempeño laboral eficiente. (16). Otro estudio nacional, en Lima, concluyó que la variabilidad del desempeño laboral depende de los factores motivacionales en un 34.7%. Y que el 97.1% de profesionales de enfermería presenta un nivel regular en su desempeño laboral (17).

Por otro lado, en el ambiente hospitalario de los centros de salud en Perú, haciendo énfasis en los centros quirúrgicos el personal de enfermería está sometido a exigentes demandas, la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, ambientes conflictivos son espacios característicos de los centros hospitalarios del país, por lo que son factores que siendo de naturaleza motivacional influye en el desempeño laboral.

En este orden, las unidades quirúrgicas, son los encargados de prestar atención continua e integral a los pacientes sometidos a intervención quirúrgica, durante las etapas del procedimiento que comprende el preoperatorio, transoperatorio y postoperatorio. Sus actividades en cualquiera de las fases antes mencionadas son

llevadas con mucha exigencia y dedicación para garantizar el éxito de la cirugía y el bienestar de los pacientes.

Es importante señalar que en un centro de salud privado que se encuentra en Surco los trabajadores tienen jornadas laborales de 24 horas, aunado a que por motivos económicos en ocasiones trabajan en varios lugares, con mucha sobrecarga laboral ni descanso entre las cirugías, incluso con promedios superiores a 22 cirugías durante el turno por falta de organización en el área quirúrgica o bien por la demanda de pacientes, generando mucho estrés y tensión en el quirófano. Por otro lado, no hay tiempo de descanso, lo que además de agotar al personal no siente ser reconocida su labor o esfuerzo, primero, al no percibir una remuneración económica equitativa para cubrir sus necesidades básicas, y segundo, no recibe incentivos laborales que lo estimulen a desempeñarse con mayor eficiencia y eficacia en sus labores. Las situaciones descritas llevan al estudio de la motivación y el desempeño laboral en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Identificar la relación que existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024.

Identificar la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### **1.4.1 Teórica**

El tema relacionado con los factores motivacionales y el desempeño laboral es un área de frecuente estudio, sin embargo, las particularidades de cada entorno o centro de salud pueden diferir, por lo que su investigación conlleva a identificar aquellas variables influyentes en contextos determinados, como el correspondiente a un centro quirúrgico de una clínica privada de Santiago de Surco, aportando conocimientos mayores acerca de dichos factores. La sustentación teórica del presente estudio, está fundamentado en las teorías motivacional de la teoría de Frederick Herzberg, y en el de las necesidades fisiológicas de Maslow.

Finalmente, se fundamentó en la teoría de Imogene King, la cual, ha tenido un impacto significativo en la base científica de la enfermería y un impacto verdaderamente positivo en la profesión de enfermería. Ha tenido un impacto duradero en la educación, la práctica y la investigación de la enfermería mientras se desempeñaba como líder capacitado y activo en la enfermería profesional.

### **1.4.2 Metodológica**

A nivel metodológico, la investigación es importante ya que, mediante un estudio de campo, la clínica privada logrará identificar los elementos motivacionales que intervienen en el desempeño de enfermería, investigación que estará dirigida específicamente al personal de enfermería, cuyo rol asistencial es determinante en la calidad del servicio prestado por dicho centro. Así mismo, se correlacionarán ambas variables con la finalidad de evidenciar la vinculación entre ambas sumándose a las investigaciones previas de futuros trabajos.

La investigación corresponde a un diseño no experimental de carácter correlacional, se utilizará el método hipotético deductivo, que parte de verdades generales hasta llegar al conocimiento de verdades específicas o puntuales, de igual modo, enfoque cuantitativo, el cual se basará en la recolección de datos a través de técnicas como las encuestas, para poder llegar a las conclusiones y recomendaciones.

### **1.4.3 Práctica**

En el contexto práctico, la existencia de factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos deben ser considerados para mejorar el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería, los cuales ante las actividades y funciones que cumple deben ser incentivados y motivados para alcanzar su autorrealización, contribuyendo a sentirse satisfechos y correspondidos pertinentemente ante el esfuerzo realizado.

## **1.5. Delimitaciones de la investigación**

### **1.5.1 Temporal**

En cuanto al espacio temporal este estudio se aplicará en noviembre – diciembre del 2024.

### **1.5.2 Espacial**

El estudio se lleva a cabo en un centro quirúrgico de una clínica privada de Santiago de Surco, Lima.

### **1.5.3 Población**

La investigación está delimitada al estudio del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico de la Clínica Privada de Santiago de Surco.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **Internacional**

Bayser (18) en Argentina, en el año 2022, hizo una investigación cuyo objetivo es describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. A la cual se le realizó un estudio observacional, descriptivo, de corte transversal desde noviembre de 2021 a enero de 2022 en profesionales de enfermería de una institución pública en la ciudad autónoma de Buenos Aires, la muestra estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería de una institución pública seleccionados mediante muestreo no probabilístico por convivencia. Se utilizaron dos instrumentos: abordaje de la motivación en tres dimensiones y evaluación del desempeño laboral por competencias. La muestra se caracterizó por el género femenino entre 34 y 54 años, y poseer formación de enfermero profesional mayormente. El desempeño profesional, en las tres dimensiones, el nivel medio en más de 96 % de la muestra, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional. Uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional.

Peña (19), en Ecuador, en el año 2021, realizó una investigación con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre la motivación y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la Clínica Hospital San José, Loja – Ecuador 2021” estudio de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo – correlacional, la muestra intervenida es de 89 enfermeros a la vez que cumplen con los criterios de inclusión y exclusión, mediante 2 cuestionarios: Escala de Motivación Laboral (R - MAWS) y la escala de estrés laboral (MBI) tipo Likert, la cual pasó por un proceso de validez ,a través del juicio de expertos 0,7278 y confiabilidad por Alfa de Cronbach 0,7863. Se concluye que el nivel de motivación laboral fue de nivel medio con un 78% y el estrés laboral en un nivel medio con el 62% de los profesionales evaluados. Reflejando niveles considerables de motivación y estrés laboral.

Escobar(20) en Ecuador 2021, realizó una investigación que tuvo como objetivo determinar la calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermería, un estudio de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y transversal, la muestra fue constituida por 118 enfermeros de un hospital público de tercer nivel, como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario de calidad de vida de Whoqol Bref validado por la Organización Mundial de la Salud y la evaluación de competencias diseñado por un grupo de investigadores en Brasil, que fueron modificados de acuerdo al contexto. Entre los principales resultados se obtuvo que la población fue constituida por el 93.2% de mujeres y el 6.85 de hombres, la mayoría afirman que tienen buena calidad de vida con el 63.6%, un problema notable es la percepción de un poco de dolor físico en un 44.1% con dependencia a fármacos y un factor protector la libertad y seguridad personal en un 48.3%; mientras que en el

desempeño laboral existe buen profesionalismo, siendo un factor de riesgo el compromiso moderado con la carga horaria del 18.6%, con una limitación del desarrollo profesional enmarca la inestabilidad laboral del 44.69% y la falta de preparación académica de cuarto nivel del 79.7%, el balance de estabilidad laboral y personal facilitan el cumplimiento de manera eficaz y oportuna el rol de cuidado directo, sin embargo, es importante fortalecer el reconocimiento de los avances profesionales y el nivel de organización laboral.

Hidalgo et al. (21), 2019 en Ecuador, desarrolló una investigación que tuvo como objetivo evaluar el impacto en el desempeño que tiene la satisfacción laboral de los profesionales de la salud del Hospital Dr. Aníbal González Álava – 2019”, Se trata de un estudio bibliográfico de campo en el que se administró el instrumento NTP 394 a 32 profesionales de la salud utilizando la escala de Herzberg para evaluar factores y resultados de satisfacción laboral intrínsecos y extrínsecos, fueron medianamente satisfecho, 6% ni satisfecho ni insatisfecho, 3% medianamente satisfecho y el último 3% insatisfecho. Por lo que llegaron a la conclusión de que la agencia necesita mejorar los programas para mejorar la insatisfacción de los empleados.

Novita et al (22), 2019 en Indonesia, realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el desempeño y la motivación de las enfermeras y sus factores en hospitales generales regionales; un análisis de factores. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población de 200 enfermeras. Los resultados fueron que mostraron que la enfermera de <35 años tuvo casi la misma proporción entre enfermeras que se desempeñaron mal 49.4% y bien 50.6%,

enfermeras de más de 35 años tienen buen rendimiento 70%, su mayoría mujerea 78%, el 52.6% tienen buen rendimiento, la educación de enfermería fue diplomado de enfermera 61%, la mayoría de las enfermeras tuvieron una percepción buena 51.5% de la implementación del método del equipo de salud. Las conclusiones fueron que la administración del hospital necesita mejorar la motivación de las enfermeras mediante la celebración de reuniones regulares para mejorar las relaciones interpersonales y dar estímulo a la carrera de enfermeras.

## **Nacionales**

Curasi et al (23) 2023 en Perú desarrollo realizaron una investigación cuyo objetivo fue determinar los factores motivacionales que se relacionan entre el desempeño laboral del personal de enfermería del departamento de cirugía del Hospital Regional Moquegua – 2023, la investigación fue cuantitativa, con un diseño no experimental transversal y el método utilizado fue inductivo deductivo. Como instrumento de recolección de datos se aplicó la encuesta y dos cuestionarios bajo la escala de Likert, con 24 preguntas para el desempeño laboral. Estos cuestionarios se aplicaron en 30 miembros del personal de enfermería. Por otro lado, los resultados de la investigación reflejaron que según el procesamiento de datos estadística Rho de Spearman, se pudo afirmar la Hipótesis alternativa, la cual confirma una relación moderada entre las dos variables ( $\rho=0.655$ ) con una  $P= 0.001$ . así mismo se evidencio que existe una correlación entre los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral, significativa al nivel  $p<0.05$ .

Puma (24) 2022 en Perú. Desarrollo una investigación cuyo objetivo fue determinar los factores motivacionales que se relacionan en el desempeño laboral en las enfermeras del centro Quirúrgico de la Clínica 2022. La investigación aplicada fue de tipo cuantitativo, el diseño fue experimental de corte transversal y el método utilizado es el inductivo deductivo. La recolección de datos fue recabada a través de la encuesta, que tuvo como instrumento de investigación dos cuestionarios con preguntas de opción múltiples bajo la escala de Likert, con 24 preguntas para evaluar los factores motivacionales y 20 preguntas para desempeño laboral; estos cuestionarios se aplico a 30 enfermeras; y al respecto del procesamiento de datos se utilizó la técnica estadística la correlación de Rho de Spearman para la relación monotópica entre las dos variables bajo estudio. Los resultados de la investigación nos reflejan que de acuerdo al procesamiento de datos de la prueba estadística Rho de Spearman, se logró afirmar nuestra hipótesis de la existencia de relación entre las dos variables, con un R de 0.771, significativo ( $p < 0.05$ ), lo que indica que existe una correlación positiva alta entre los factores motivacionales y desempeño laboral, así mismo también se evidencio que existe correlación entere los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral, significativo al nivel  $< 0.05$  .

Caruajulca (25), 2022 en Perú desarrolló un estudio con el objetivo de “determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022”. Por lo que trabajo con un enfoque cuantitativo, básica, correlacional, transversal, la muestra fue de 39 enfermeras del Centro quirúrgico, el instrumento utilizado fue un cuestionario medir los factores

motivacionales y un cuestionario para medir el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico, los resultados muestran a partir de las características de las enfermeras que laboran en los centros quirúrgicos, se encontró que en promedio el 25,6% tienen edad entre 40 y 44 años, predominando el sexo femenino con el 94,9%; en cuanto a la situación laboral, el 66,7% fueron designados y el 51,2% tienen una antigüedad media entre 6 y 10 años. Los factores motivacionales estuvieron presentes en el 64,1% de las enfermeras que laboran en el centro quirúrgico del Hospital Regional Docente Cajamarca; el rendimiento laboral llegó al 97,4%. concluyendo que existe relación entre los factores de motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Flores et al. (26), 2020 en Perú ejecutaron un estudio cuyo objetivo fue “determinar la relación de los factores motivacionales y el impacto de sus correspondientes dimensiones con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal, la población en estudio fueron 50 enfermeras, a las que se le aplicó una encuesta tipo cuestionario de 44 alternativas, obteniendo por resultados Las estadísticas de Spearman determinaron el impacto de la dimensión de los factores emocionales en el desempeño laboral; dado que los niveles de correlación de Spearman van de -1 a 1, tenemos una correlación directa menor ( ) con la dimensión característica y obtenemos un coeficiente de correlación de Spearman = 0.322, género significativo  $P = 0.022$ . En cambio, en la dimensión externa tenemos una menor correlación directa, alcanzando el coeficiente de correlación de Spearman = 0.231, con una significancia de  $P = 0.010$ .

Todos los resultados son consistentes con el metanálisis realizado en este documento. Concluyo que el 50% de la población tiene un desempeño regular y tiene factores motivacionales inapropiados.

Morales et al. (27), 2020 en Perú realizaron una investigación que tuvo como objetivo “determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019”. El estudio es cuantitativo, con un nivel descriptiva, la población fue de 19 enfermeras el instrumento fue un cuestionario validado por expertos con una confiabilidad de (0.9) Los resultados mostraron que el 31,58% del personal de enfermería se encontraba medianamente satisfecho con su trabajo en el centro quirúrgico. Los factores más afectados, los productos de disconformidad, se visualizan por el porcentaje de insatisfacción: factores de promoción y motivación en la promoción (interna) (36,84%) y factores de higiene en la remuneración (externa) (42,10%). La satisfacción destacó: factores de motivación en reconocimiento (63,16%), desarrollo laboral (79%), responsabilidad (84,21%) y factores de higiene en supervisión (89,05%) y relaciones interpersonales (52,63%). Por lo que concluyeron que el 68.42% del personal de enfermería siente satisfacción con su labor en el Centro Quirúrgico.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1 Factores Motivacionales**

#### **Definición**

La motivación es un proceso psicológico que impulsa a una persona a direccionar acciones para alcanzar metas determinadas, lo que constituye realizar un esfuerzo sostenido hasta lograr satisfacer la necesidad de la cual surgió. Por lo que esta serie de estímulos que conducen a determinados comportamientos son los que se denominan factores motivacionales. En el área profesional, dichos factores están relacionados con todas aquellas condiciones que llevan a los trabajadores a involucrarse con su trabajo (28) bien sean internas o externas.

### **Tipos de Factores Motivacionales**

Existen diversas teorías que explican la existencia de factores motivacionales en el trabajo y su importancia en el desempeño de los colaboradores o empleados, en este caso se asume la teoría de Frederick Herzberg, el mismo fundamentado, a su vez en la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, explica que en la medida que el trabajador logra un nivel de satisfacción de sus necesidades en esa misma proporción será su rendimiento.

Por consiguiente, la presencia distintos factores motivacionales conducen a que el trabajador se siente satisfecho o insatisfecho por lo que podrá mayor o menor esfuerzo en el cumplimiento de sus tareas. La teoría de Frederick Herzberg también denominada teoría de los dos factores o motivación- higiene, asevera que “el rendimiento de las personas en el trabajo depende del nivel de satisfacción que experimentan en su ambiente laboral”(29).

Los primeros factores, Motivación; están relacionados con los cargos que ocupa el trabajador, el cual debe ser estimulante y llevar a la autorrealización profesional que representaría las necesidades superiores; mientras que los segundos, Higiene, se asocian las condiciones o entorno del trabajo con las cuales se satisfacen sus necesidades básicas o primarias. (30). Es de acotar que ambos factores se consideran como indicadores de la variable en estudio.

### **Dimensiones de los Factores Motivacionales**

**a) Factores Intrínsecos de la Motivación.** Los factores intrínsecos de la motivación están relacionados con aspectos internos de las personas que lo llevan a elegir una u otra acción con base hacia la satisfacción propia de su conducta. (31) Entre ellos se mencionan:

-Trabajo en sí mismo, en este caso el puesto que ocupa debe ser percibo interesante, que el trabajador se sienta importante en lo que realiza y sea considerado con tales méritos.

-Desarrollo profesional, comprende el logro y autorrealización, está relacionado con la percepción de incentivo profesional que ofrezca el cargo o puesto, este factor persigue que sus actividades le permitan al trabajador crecer tanto personal como laboralmente, especialmente, ascender dentro de la organización conforme a una educación, dedicación y servicio continuo.

-Responsabilidad. Las personas en sus cargos asumen no solo cumplir con sus funciones sino que también se comprometen a ejecutarlas no por obligación sino por el agrado de hacerlo, bajo esta condición no requiere ser supervisado o mantener sobre él un control restrictivo, lo contrario de le permite libertades y toma de decisiones confiando en el cumplimiento de su labor (33).

**a) Factores extrínsecos de la Motivación.**

Los factores extrínsecos de la motivación son aquellos elementos del entorno que influyen en el comportamiento de una persona que lo impulsan a determinada acción (32) Tal como ya se ha indicado, éstos comprenden aquellos factores relacionados con las condiciones del ambiente de trabajo. Encontrando entre ellos:

-Factores económicos: se refieren a los ingresos económicos (sueldos y Salarios) así como otros beneficios que percibe a cambio de su jornada laboral, los mismos para ser motivadores deben permitir satisfacer las necesidades de alimentación, vestido y recreación, entre otros, es decir, proporcionarle una calidad de vida tanto a él como a su familia (33).

-Condiciones laborales: Las condiciones de trabajo son importantes, el contar con recursos, insumos, tener la iluminación, ventilación, infraestructura, entornos ergonómicos que ofrezcan comodidad y seguridad en el trabajo para realizar sus actividades sin riesgo o minimizando los riesgos laborales

-Seguridad laboral, este factor resulta ser de importancia, al ofrecerle al trabajador un ambiente organizado y sistemático, con funciones que definan las actividades de cada uno, con políticas y normas distintivas.

-Factores sociales, comprenden aquellos relacionados con la interacción, cooperación y entorno social del trabajador, conciliando un ambiente de armonía con los colaboradores de turno, e incluso de otros turnos, secciones o departamentos, por lo que a ello se suma el liderazgo y la relación con sus superiores o subordinados.

-Beneficios adicionales, estos factores están descritos como aquellos que complementan la satisfacción de otras necesidades del trabajador tales como planes de salud, servicios sociales, familiares e instalaciones que ofrezcan comodidades a los trabajadores en las instituciones por ejemplo comedores y áreas de descanso, entre otras(33).

## **2.2.2 Desempeño Laboral**

### **Definición**

El desempeño laboral va más allá de un sencillo rendimiento a nivel productivo del trabajador, como algo mecanicista, sino también involucra el alcance de las metas organizacionales más allá de lo planificado, encerrando la calidad, la eficiencia y la efectividad. Por lo que implica un proceso donde los colaboradores con su trabajo permiten lograr los objetivos institucionales dentro de un ambiente en el cual éstos se sientan motivados y satisfechos (34).

El mismo también utilizado como sinónimo para referirse al rendimiento laboral, por lo que se asocia en términos cualitativos a la efectividad de los trabajadores al ejecutar las actividades correspondientes a su cargo, pero sin embargo puede ser medible de acuerdo a una serie de indicadores conforme al esfuerzo que realiza para realizarlas (35). En otras palabras, se determina conforme al nivel de cumplimiento de sus funciones, que a su vez influye en el grupo de trabajo, y por ende, en el logro de las metas o éxito organizacional (36).

### **Características del Desempeño Laboral**

Debido a su naturaleza el desempeño laboral donde el trabajador pone en práctica ciertas destrezas y conocimientos al servicio de la empresa (37), se caracteriza por:

1. Adaptabilidad. Comprende un proceso de adecuación que realiza el trabajador con base a nuevos ambientes, funciones y responsabilidades ajustándose a las nuevas circunstancias laborales incluso a compañeros o colaboradores.
1. Comunicación. Es una característica fundamental ya que le permite adaptarse y mantener relaciones interpersonales positivas que potencian su rendimiento o esfuerzo compartido.
2. Iniciativa. Relacionada con la proactividad permite ser emprendedor y buscar soluciones a situaciones donde se espera supere las expectativas.

3. Conocimientos. Una característica implícita en el desempeño laboral, al referirse a la información que maneja acerca de las funciones que cumple manteniéndose actualizado.
4. Trabajo en equipo. Esta característica es esencial, ya que el trabajador no se desempeña de manera aislada requiere de colaboradores o compañeros que forman parte de su entorno laboral y que son necesarios para alcanzar las metas u objetivos propuestos (40)
5. Desarrollo de talentos. Para alcanzar un desempeño óptimo en el entorno laboral se requiere que el trabajador cumpla con una serie de competencias y aptitudes que le permitan realizar sus actividades conforme al cargo que ocupa, esto es lo que le imprime eficacia, eficiencia y calidad a su trabajo (38)

Para el estudio del desempeño laboral es pertinentes dimensionarlo en dos (02) factores los actitudinales y los operativos, entre los primeros tal como en su atributo lo indica esta la observancia a las normas, colaboración, iniciativa, compromiso, confianza, moderación, presentación personal, autorrealización, y los segundos concierne al trabajo propiamente dicho que involucra el dominio cognitivo de sus funciones, apreciación de eficiencia y efectividad, cooperación y liderazgo.

### **Dimensiones del Desempeño Laboral**

Tomando en cuenta que el desempeño laboral se asume como la eficacia en que el trabajador ejecuta sus labores, se tiene que está dimensionada de la siguiente manera:

Logro de las Metas: se refiere al cumplimiento de los objetivos organizaciones con base al esfuerzo que realiza el trabajador, ello incluye poner en práctica sus conocimientos, habilidades y destrezas en su desempeño (39)

Competencias: las mismas están referidas a todas aquellas aptitudes o habilidades que le permiten al trabajador cumplir sus funciones conforme al rol asignado por la organización, lo que se reflejará en su eficiencia.

Rasgos de personalidad. Corresponde a condiciones de comportamientos o reacciones de las personas ante situaciones y que tienden a hacer generalizadas (40). En el desempeño laboral, se consideras.

Compromiso: está representado por la identificación que percibe el trabajador con la empresa y que le lleva a desempeñarse con mayor o menor esfuerzo, el que es directamente proporcional con su eficiencia y eficacia en el trabajo.

Tareas: Comprende el cumplimiento de las actividades asignadas al trabajador de acuerdo al cargo o puesto que ocupa en la organización.

Sociabilidad: este indicador del desempeño laboral está relacionado con las relaciones interpersonales con los colaboradores o el resto del personal, ello fomenta la solidaridad y cooperación para trabajar de manera satisfactoria.

#### **2.2.4 Teoría de Enfermería**

Los profesionales de enfermería que laboran en ambientes cerrados y de gran complejidad, en cuanto al cuidado y al uso de la tecnología, tienen en su haber el compromiso debe funcionar de manera organizada y sistematizada, lo que requiere un personal capacitado y preparado para el desenvolvimiento del cuidado dirigido a los

pacientes que se encuentran dentro del centro quirúrgico que determina en ellos actitudes y comportamientos en su desempeño. Con base a lo expresado en la teoría de enfermería en la cual se ubica la investigación, la cual es la de Imogene King. Dicha teoría plantea que la actuación de enfermería en la atención y cuidados del paciente es una acción y reacción ante el medio, por consiguiente, depende de su percepción se desempeñará en su entorno cumpliendo satisfactoriamente sus labores (41).

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**H<sub>i</sub>:** Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales, tienen con el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación estadísticamente significativa entre factores motivacionales, no tienen con el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

#### **2.3.2.1 Hipótesis específica 1**

Existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024

No existe relación estadísticamente significativa entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024

### **2.3.2.2 Hipótesis específica 2**

Existe relación estadísticamente significativa que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024

No existe relación estadísticamente significativa entre relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería de Centro Quirúrgico en una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024

## **3. METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de la investigación**

El estudio sigue la orientación del pensamiento hipotético deductivo, donde el razonamiento para la investigación de las variables factores motivacionales y

desempeño laboral lleva a desglosarlas de manera particular, observarlas independientemente estableciendo patrones de tendencia, y al final se formula un pensamiento general de la realidad (42). Las investigaciones que se realicen de acuerdo a los objetivos y métodos utilizados se realizarán con un enfoque cuantitativo, que recogerá los hechos que lleven a su concreción a partir de los datos recogidos mediante métodos como las encuestas. Esto permitirá utilizar el procesamiento estadístico para Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024

### **3.2. Enfoque de la investigación**

La información permitirá dar respuesta a las interrogantes del estudio y verificación de hipótesis son datos en términos numéricos, el enfoque en el cual se sustenta el estudio es el cuantitativo, en el cual se utilizan técnicas e instrumentos de recolección de datos apegadas a un proceso riguroso y sistemático, cuyo análisis depende del uso de la estadística (43).

### **3.3. Tipo de investigación**

Cuando en una investigación se persigue ampliar el conocimiento sobre un tema en particular partiendo de observaciones y la revisión documental, se dice que es de tipo Aplicada de la cual surgen los conocimientos que fundamentan a la enfermería como disciplina científica. Por lo tanto, cuando se hace referencia a los factores

motivacionales y el desempeño laboral se inicia con la descripción de ambas, para posteriormente, profundizar al analizar su relación (43).

### **3.4. Diseño de la investigación**

La investigadora asume estudiar las variables en su condición natural, tal como se presentan en su entorno, por lo que no introducirá cambios que alteren sus condiciones actuales, esto es lo que corresponde al diseño no experimental. Por otro lado, el acopio de datos será en un momento específico durante el desarrollo del estudio por lo que es de naturaleza transversal. A esto se agrega, que el objetivo es analizar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024 supone establecer una vinculación entre ambas, de allí que sea correlacional (44).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población comprenderá un grupo de individuos para los cuales las conclusiones del estudio tendrán validez o están desarrollados con base a sus particularidades(45). En este caso, corresponde al personal de enfermería que trabaja en el centro quirúrgico de una clínica privada de Santiago de Surco, Lima, quienes conforman un total de 45 enfermeros, lo que constituye el 100% de la población.

### **3.6. Variables y Operacionalización**



				interpersonales Remuneración Reglamentos institucionales Status		
<b>Desempeño Laboral</b>	Proceso donde los colaboradores con su trabajo permiten lograr los objetivos institucionales dentro de un ambiente en el cual éstos se sientan motivados y satisfechos (30).	Es el compromiso de realizar las actividades de trabajo de enfermería tomando en cuenta el logro de metas, competencias y rasgos de personalidad	<b>Logro de metas</b>  <b>Competencias</b>  <b>Rasgos de Personalidad</b>	Habilidades y destrezas  Eficiencia  Compromiso  Tareas	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	<b>Nivel Bajo:</b> 24 – 70 puntos <b>Nivel Medio:</b> 71 – 85 puntos <b>Nivel Alto:</b> 86 – 120 puntos

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

Para recolectar datos, la encuesta se realizará utilizando un cuestionario que incluye una serie de preguntas o ítems dirigidos a personas que buscan comprender su comportamiento en relación con una o más variables de la encuesta (46).

#### **3.7.2. Descripción de instrumentos**

De acuerdo a la operacionalización de las variables se utilizarán dos (02) cuestionarios para su medición, en este caso se usarán los diseñados por la Mg. Melani Antonia Campos Huez (20).

##### **El instrumento 1**

Está conformado por 24 ítems distribuidos en dos partes: La primera considerando los 5 indicadores referido a los factores motivacionales intrínsecos y la segunda parte relacionada con los siete (07) factores motivacionales extrínsecos.

##### **El instrumento 2**

El cuestionario antes mencionado, está conformado por 20 ítems tomando en consideración las tres dimensiones y cinco (05) indicadores.

Ambos cuestionarios con alternativas policotómicas, es decir, de varias opciones de respuestas con escalamiento en términos de frecuencia: Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3) y Siempre (4). Las respuestas correctas obtenidas serán totalizadas y las(os) participantes alcanzarán un puntaje que los llevará a ubicarlos en una escala de 3 niveles:

Nivel Bajo: 24 – 70 puntos

Nivel Medio: 71 – 85 puntos

Nivel Alto: 86 – 120 puntos

### **3.7.3. Validación**

#### **Cuestionario I: Factores Motivacionales**

Con respecto a la validación, como una propiedad de los instrumentos para medir la variable fue gestionada y diseñada por Campos (27) y fue obtenida mediante el juicio de expertos en la investigación que conlleva a que dicho instrumento es viable para aplicarlo.

#### **Cuestionario II: Desempeño Laboral**

Para la validez de este instrumento fue llevado por Campos (27), que consistió en aplicar la técnica estadística Alfa de Cron Bach, que conlleva a evaluar cada ítem

por un juicio de experto, lo que afirma que el instrumento es viable para aplicarlo en el estudio.

#### **3.7.4. Confiabilidad**

##### **Cuestionario I: Factores Motivacionales**

Acerca de la confiabilidad del cuestionario, lo que permite conocer la capacidad de los mismos en arrojar resultados veraces. En este caso el investigador Campos. (27), fue determinado mediante la técnica del Alpha de Cronbach, obteniendo como niveles de confiabilidad 0.835 en el cuestionario de factores motivacionales lo que implica que el cuestionario es confiable en la investigación.

##### **Cuestionario II: Desempeño Laboral**

En el estudio de fiabilidad fue llevado por el investigador Campos (27), empleando la técnica del Alpha de Cronbach para su medición, alcanzando 0.820 en el desempeño laboral, respectivamente, lo que implica que el cuestionario es confiable.

#### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Con los datos obtenidos de ambos cuestionarios se elaborará la matriz de doble entrada para cada instrumento utilizando una base de Microsoft Excel de Windows 1997-2003, la cual será tratada mediante el programa Epi Info versión 7 de dominio

libre. Aplicando la estadística descriptiva estableciendo los factores motivacionales y los niveles de desempeño, para posteriormente realizar la prueba de hipótesis (48).

### **3.9. Aspectos éticos**

A nivel ético, la investigadora al estar sometiendo a estudio a seres humanos (personal de enfermería) considera pertinente la aplicación de los principios bioéticos: Autonomía, en el cual la persona tiene capacidad de decidir acerca de procedimientos que estén relacionados con su persona, pudiendo ser o no aceptados en función del respeto a sí mismo. Por lo que se solicitará el consentimiento informado del profesional para aceptar voluntariamente su participación en el estudio (49).

Beneficencia: relacionado con la actuación del máximo beneficio e interés hacia la persona, por lo que la investigadora investigando el tema procura defender los derechos del trabajador en el ámbito laboral (50)

No maleficencia; en este caso, absteniéndose de generar acciones que produzcan daño, por lo tanto, tomando en cuenta los posibles efectos de la investigación en el personal de enfermería se documenta acerca de las posibles consecuencias del estudio, informando a los profesionales en cada paso del proceso

Justicia: Está relacionado evitar la desigualdad entre el personal al realizar el estudio, teniendo posibilidades de ser equitativo durante el proceso (51).

## REFERENCIAS

1. Santander Universidades Motivación laboral: 7 técnicas para recuperar la ilusión en el trabajo. [Internet]. 14/10/2020 [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-laboral-tecnicas.html> M<sup>a</sup> Nieves López Ibort Relaciones Interpersonales Claves En El Liderazgo De Los Mandos Intermedios De Enfermería. [Internet]. 2018 [citado 23 de agosto de 2022]. Repositorio de la Universidad de Zaragoza. Disponible en: [zaguan.unizar.es/record/89869/files/TESIS-2020-091.pdf](http://zaguan.unizar.es/record/89869/files/TESIS-2020-091.pdf).
2. Organización Panamericana de la Salud (OPS) El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [Internet]. 8 de mayo de 2019 [citado 23 de agosto de 2022]. Disponible en: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es).
3. María Graciela Llagas Chafloque Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional arzobispo Loayza, Lima-2015 [Internet]. 2017. [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas\\_CMG.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1)
4. Pérez, Mariana. Definición de Trabajo. [Internet]. 12 de octubre del 2021 [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/trabajo/>. Consultado el 4 de agosto del 2022
5. Ariadna Torres y Tatiana Silva El trabajo como realización humana [Internet]. 20/10/2020. [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://elcalero.com/el->

trabajo-como-realizacion

humana/#:~:text=El%20trabajo%20hace%20que%20el,satisfacci%C3%B3n%20person  
al%20y%20realizaci%C3%B3n%20profesional.

6. Izquierdo, José Las Personas en las Organizaciones: trabajo y realización personal. [Internet]. 2016. [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2103940>
7. Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. [Internet]. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202020000300385&lng=es&tlng=es).
8. Madero Gómez Sergio Manuel. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta univ [revista en la Internet]. 2019 [citado 2022 Ago. 23] ; 29: e2153. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es). Epub 11-Sep-2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
9. Daniel Quintana Atencio y Carolina Tarqui-Maman Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú [Internet] 2020. Archivos de Medicina (Col), vol. 20, núm. 1, pp. 123-132, 2020 Disponible en <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
10. Sfantou DF, Laliotis A, Patelarou AE, Sifaki- Pistolla D, Matalliotakis M, Patelarou E. Importancia del estilo de liderazgo hacia las medidas de calidad de atención en

entornos de atención médica: una revisión sistemática. Healthcare 2017; 5(4):73.

Disponible en <https://doi.org/10.3390/healthcare5040073>

11. Purdy N, Laschinger H, Finegan J, Kerr N, Olivera F. Efectos de los entornos de trabajo en los resultados de las enfermeras y los pacientes. Journal Nursing Management 2010; 18(8):901-13.
12. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sal. Cienc. Tec. [Internet]. 2022 [citado fecha de acceso]; 2:12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
13. Cornejo Hidalgo, Rosa Emelda Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal administrativo contratado, Universidad Nacional de Tumbes, [Internet]. 2021 **Disponible** en <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2517>
14. Cavero Paulino De López, Kelly Maritza Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, 2021 [Internet]. 2020 [Tesis de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud Universidad César Vallejo]. Disponible en [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71664/Cavero\\_PDLKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71664/Cavero_PDLKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Inca Parra, José Albino Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016. [Internet]. 2017 [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8776>
16. Melani Antonia Campos Huarez Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017 [Internet]. 2018 [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en:

repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos\_HMA.pdf?sequence=1

17. Adolfo Fernando Chacon Fernandez Percepción De Los Factores Motivacionales Que Influyen En El Desempeño Laboral De Los Servidores Administrativos Que Laboran En La Sub Dirección De Recursos Humanos De La Administración Central De La Universidad Nacional De San Agustín” **[Internet]**. 2019 **Disponible** en <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9677/UPchfeaf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Sandra Elizabeth Bayser. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires- argentina 2022. **[Internet]**. Disponible: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
19. Peña A. Motivación Laboral y estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de la clínica Hospital San Jose Loja - Ecuador 2021 [Tesis Maestria]. Piura-Perú: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68504>
20. Escobar Baldeon Carlos Andres. Calidad de vida y desempeño laboral del personal de enfermeris del Hospital San Vicente de Paul Ibarra. Ecuador [Internet] 2021. Disponible: <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/11479>.
21. Hidalgo Bravo Sully Pierina Valencia Zambrano Beatriz Fabiana Satisfacción laboral del profesional de la salud para la mejora del desempeño en el hospital Dr. Aníbal González Álava. **[Internet]**. 2019. [citado 17 de Noviembre de 2019]. **Disponible** en: <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1143>

22. Novita Gunawa ni Putu, Tutik Sri Hariyati, Dewi Gayatri. Determinar el desempeño y la motivación de las enfermeras y sus factores en hospitales generales regionales: un análisis de factores. Indonesia [Internet] 2019. Disponible: <https://www.elseiver.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-pdf-S113086119301974>
23. Curasi Miranda Nancy Beatriz, Ramos Tipiani Luz Veridiana, Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería en el departamento de cirugía del Hospital Regional De Moquegua, Perú [Internet]. 2023. **Disponible** <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/8509>
24. Puma Albino María Soledad. Factores motivacionales y desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica montefiori Lima [Internet] 2022. **Disponible:** <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7724>
25. Jhulissa Jackelyn Caruajulca Valdivia Bach. Liliana Esther Chávez Calderón Factores Motivacionales Y Desempeño Laboral Del Profesional De Enfermería Que Labora En El Centro Quirúrgico Del Hospital Regional Docente De Cajamarca, Perú. [Internet]. 2022. **Disponible** <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2444>
26. Flores Huaracha, Lizbeth Luz; Espilco Portugal, Elizabeth Julia, Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, [Internet]. 2020. [citado 16 de Noviembre de 2022]. **Disponible en** <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5338>
27. Morales Castillo, Glendy Zoilita Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico - Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/9127>

28. Melani Antonia Campos Huarez, Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017
29. Pujay Cristóbal, Antonia Rosy, Clima Laboral y Desempeño de los Trabajadores Del Servicio Centro Quirúrgico del Hospital li Pasco - 2017 Huánuco – Perú
30. Lúcio, Karlla Danielle Leite | Brandão, Maria Gírlane Sousa Albuquerque | Aguiar, Deborah Vasconcelos | Silva, Leonardo Alexandrino da | Caetano, Joselany Áfio | Barros, Livia Moreira Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. **[Internet]**. 2019 [citado 16 de Noviembre de 2022]. **Disponible** en <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/96323>
31. Ramírez-Vielma, Raúl, & Nazar, Gabriela.). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. **[Internet]**. **2019**. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. **Disponible** en <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
32. Valdés Herrera Clemente. Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías. [Internet]. (2020, abril 7). [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
33. Quiroa, M. Teoría de Herzberg. [Internet]. 2021. [citado 19 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
34. Cancha Méndez, Julissa Eliana; Yauri Castro, Thalia Stefany Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – [Internet]. 2018 [citado 19 de agosto de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3385>

35. Oviedo, E. Infografía: 10 factores esenciales para la motivación laboral. [Internet]. 4 octubre, 2017 [citado 18 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://empresas.blogthinkbig.com/infografia-motivacion-laboral/#:~:text=C>.
36. Pacheco, L. Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Tesis para obtener el grado de Licenciado en Psicología. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [Internet]. 2017. [citado 18 de octubre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/3341>López-Martínez, Olam1 & Ibarra-Cisneros Manuel Alejandro Diseño de instrumento par
37. a medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. [Internet]. 2019. [citado 18 de octubre de 2022]. Disponible en: [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Dise%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf)
38. Timothy., R Comportamiento organizacional.. México: 15ta edición. Editorial Mexicana,S.A de C.V. 2013, 34-39
39. Pedraza, Esperanza,Amaya, Glenys, Conde & Mayrene. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. 2010. Revista de Ciencias.
40. Greta Gamarra Competencias laborales más demandadas en 2022 para un proceso de reclutamiento. [Internet]. 2022 [citado 18 de octubre de 2022]. Disponible en: <https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/>
41. Bizneo Cómo medir el rendimiento laboral. **[Internet]**. 2022. **Disponible** en <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/#:~:text=>

42. Chiavenato, I. Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill Interamericana. 2009. México .
43. Flores, R. El comportamiento Humano de las Organizaciones (2008Primera ed.). Universidad del Pacífico. Perú
44. Sy Corvo, Helmut. (10 de junio de 2022). Desempeño laboral. Lifeder. **Disponible** en <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
45. Rossmery Bautista Cuello a \*, Rosita Cienfuegos Fructus b , Elias Junior David Aguilar Panduro El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. [Internet]. 2013 [citado 19 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.sesamehr.mx/blog/como-evaluar-el-desempeno-de-las-tareas-en-el-trabajo/>
46. Alarcón Ortiz, Domingo, Freire Cruz, Tomás, Mejora del desempeño en el trabajo en equipo como función de las dimensiones culturales: solidaridad y sociabilidad en el comportamiento organizacional. *Negotium* [Internet]. 2012;7(21):18-29. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78223430002>
47. Andrés Leonardo Alvarado-Alvarado, Ruby Alexandra Hernández-Mogollón, Camila Andrea Bustamante-Gil y Rosaida Rodríguez-Herrera. Caso clínico de enfermería: Implementación del modelo del logro de las metas a sujeto con diagnóstico de Sarcoma de Ewing. [Internet]. 2020 [citado 18 de octubre de 2022]. Disponible en: [sesamehr.mx/blog/como-evaluar-el-desempeno-de-las-tareas-en-el-trabajo/](https://www.sesamehr.mx/blog/como-evaluar-el-desempeno-de-las-tareas-en-el-trabajo/)
48. Grupo Aspasia Método (de investigación) inductivo [Internet]. 2021 [citado 19 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://grupoaspasia.com/es/glosario/metodo-de-investigacion-inductivo/>

49. Mata, L. El enfoque cuantitativo de investigación. [Internet]. 21 mayo, 2019. [citado 19 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/#>.
50. Hernández R, Fernández C, Batista M. Metodología de la investigación [Internet]. 6a ed. México: MC Graw Hill; 2014 [citado 19 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/content/metodologia-de-la-investigacion>.
51. Riquelme-Abreu I, Álvarez-Guerra S, Ramos-Rodríguez V, Saborido-Martín L, González-Hernández Z. Breves consideraciones sobre la bioética en la investigación clínica. **Revista Cubana de Farmacia** [Internet]. 2016 [citado 20 Ago 2022]; 50 (3) Disponible en: <http://www.revfarmacia.sld.cu/index.php/far/article/view/47>

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Santiago de Surco, Lima 2024</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p><b>Factores motivacionales</b></p> <p>Son todos aquellos elementos intrínsecos y extrínsecos que influyen en el trabajador para incentivarlo a realizar su mayor esfuerzo en función al logro de la misión organizacional, con base a términos frecuencia Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p><b>Factores Motivacionales Intrínsecos.</b> Corresponde a</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>Es de tipo básica de la cual surgen los conocimientos que fundamentan a la enfermería como disciplina científica. Por consiguiente, cuando se hace referencia a los factores motivacionales y el desempeño laboral se inicia con la descripción de ambas, para posteriormente, profundizar al analizar su relación.</p> <p><b>Método y Diseño de la Investigación</b></p> <p>El estudio sigue la orientación del pensamiento inductivo,</p>

<p>desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024?</p>	<p>una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024.</p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en una clínica privada de Santiago de Surco; Lima 2024</p>	<p>reconocer como factor el trabajo en sí mismo desarrollo personal reconocimiento de logros desarrollo profesional y responsabilidad</p> <p><b>Factores motivacionales extrínsecos</b></p> <p>Comprende la supervisión adecuada, condiciones laborales, seguridad laboral, relaciones interpersonales, remuneración, reglamentos institucionales y status</p> <p><b>Variable Dependiente</b></p> <p><b>Desempeño Laboral</b></p> <p>Es el cumplimiento de los profesionales de enfermería de sus funciones tomando en cuenta el logro de metas,</p>	<p>donde el razonamiento para la investigación de las variables factores motivacionales y desempeño laboral lleva a desglosarlas de manera particular, observarlas independientemente estableciendo patrones de tendencia, y al final se formula un pensamiento general de la realidad. La investigadora asume estudiar las variables en su condición natural, tal como se presentan en su entorno, por lo que no introducirá cambios que alteren sus condiciones actuales, esto es lo que corresponde a un diseño no experimental. Por otro lado, la recolección de información</p>
--	---	--	--

		<p>competencias y rasgos de personalidad</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <p>Está representado por el logro de metas competencias y rasgos de personalidad:</p>	<p>será en un momento específico durante el desarrollo del estudio por lo que es de naturaleza transversal</p> <p><b>Población</b></p> <p>Corresponde al personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico de una clínica privada de Santiago de Surco, Lima, quienes conforman un total de 45 profesionales</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra será censal, es decir, estará conformada por la totalidad de la población. Por ser un estudio con una muestra censal, el muestreo será de tipo no probabilístico intencional, en otras palabras,</p>
--	--	--	---

			la investigadora selecciona conforme a su criterio a la totalidad del personal de enfermería que labora en el centro quirúrgico de una clínica privada de Santiago de Surco, Lima
--	--	--	---

**Anexo 2: Instrumento**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**“FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UNA CLÍNICA PRIVADA DE SANTIAGO DE SURCO, LIMA 2024”**

**PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRURGICO**

**Presentado por:**

**AUTOR:**

**LICDA. CONCHA LIMACHE, CINTHIA DAYANA**

**CÓDIGO ORCID: \_\_\_\_\_**

**ASESOR: \_\_\_\_\_**

**CÓDIGO ORCID: \_\_\_\_\_**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**LIMA PERÚ**

**2022**

### CUESTIONARIO I: FACTORES MOTIVACIONALES

<b>FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1. Se siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo					
2. Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás					
3. Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales					
4. El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático					
5. La labor bien realizada es reconocida por la institución					
6. La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo					
7. En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8. En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					

<p>9. Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.</p>					
<p>10. Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.</p>					

<b>FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<p>1. Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.</p>					
<p>2. Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.</p>					
<p>3. En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuado</p>					
<p>4. En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).</p>					
<p>5. Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero</p>					
<p>6. Se promociiona la salud</p>					

ocupacional dentro de mi institución.					
<b>7.</b> Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.					
<b>8.</b> En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.					
<b>9.</b> Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
<b>10.</b> La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
<b>11.</b> En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
<b>12.</b> En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).					
<b>13.</b> El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
<b>14.</b> La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio					

### CUESTIONARIO II: DESEMPEÑO LABORAL

<b>LOGRO DE METAS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1. Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2. Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3. Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura					
4. Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5. Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral					
6. Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas					
7. Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio					

<b>COMPETENCIAS</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi</b>	<b>Siempre</b>
---------------------	--------------	-------------	----------------	-------------	----------------

		<b>Nunca</b>		<b>siempre</b>	
<b>1.</b> El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades					
<b>2.</b> Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio					
<b>3.</b> Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
<b>4.</b> Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado					
<b>5.</b> Planifico con facilidad las actividades del servicio					
<b>6.</b> Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
<b>7.</b> Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio					

<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

<p><b>1.</b> Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.</p>					
<p><b>2.</b> Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.</p>					
<p><b>3.</b> Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio</p>					
<p><b>4.</b> Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.</p>					
<p><b>5.</b> Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.</p>					
<p><b>6.</b> Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros</p>					

## ● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 1% 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	<b>researchgate.net</b> Internet	2%
2	<b>uwiener on 2024-03-29</b> Submitted works	2%
3	<b>Universidad Europea de Madrid on 2023-05-25</b> Submitted works	1%
4	<b>uwiener on 2023-10-26</b> Submitted works	1%
5	<b>Universidad Andina del Cusco on 2023-09-12</b> Submitted works	<1%
6	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Internet	<1%
7	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
8	<b>uwiener on 2023-11-18</b> Submitted works	<1%