



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima, Perú - 2025

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Trigo Davalos, Yanet Evelyn


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4678-4279>

Asesor: Dr. Molina Torres José Gregorio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3539-7517>

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: 16/09/2024

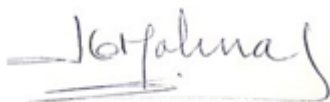
Yo, Yanet Evelyn Trigoso Dávalos, egresado de la Facultad de Ciencias de la **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres** a Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de lima, Perú - 2025”** Asesorado por el docente: Dr. Molina Torres, José Gregorio, **DNI N° 003560692**, ORCID 0000-000235397517, tiene un índice de similitud de 13% con código **OID:14912:499723067** 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
 Yanet Evelyn Trigoso Dávalos
 DNI: 42420260



.....
 Firma
 Dr. Molina Torres, José Gregorio
 DNI/PAS: 003560692

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 16/09/2024

Lima, 16 de septiembre de 2025

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

Justificación del Alto Porcentaje de Similitud en fuentes primarias en el presente proyecto de Investigación: Por medio de la presente, me permito someter a su consideración la justificación técnica y metodológica respecto al porcentaje de similitud en fuentes primarias detectado en el trabajo de investigación presentado por el **Lic. Yanet Evelyn Trigoso Dávalos**. En el proceso de revisión con el software Turnitin, se identificó un 13% de similitud total, de los cuales 5% corresponde a fuentes primarias, superando el límite permitido del 4%. Este informe expone las razones y justificación de dicho resultado, así como las medidas tomadas para mitigar esta situación. Análisis: Descripción del Contenido Revisado: **Portada:** sale palabra con fraseología normal , jurado: sale con **Resumen del Trabajo:** Se observó de la similitud corresponde al resumen del trabajo, el cual es necesario para la presentación general del mismo. Esta sección está redactada de manera similar a otros documentos relacionados debido a su naturaleza descriptiva. **Plantillas Utilizadas:** o Redacción de **Hipótesis:** Las hipótesis del trabajo fueron redactadas utilizando plantillas estándar que aseguran claridad y precisión. Esta práctica es común y recomendada en investigaciones académicas para mantener un formato coherente. o Diseño Metodológico: Al igual que las hipótesis, el diseño metodológico sigue una estructura predeterminada, lo que garantiza la replicabilidad y transparencia del estudio. El uso de estas plantillas incrementó el porcentaje de similitud. En las Fuentes Primarias:

DEDICATORIA:

Este proyecto que hoy presento va dedicado a mi hijo, a mis padres, quienes son mi inspiración y motivación para seguir adelante a pesar de las dificultades. Gracias a ellos, hemos logrado alcanzar nuestro sueño. Quiero agradecer especialmente a mi madre, por darme esa valentía, entusiasmo y apoyo día a día, junto a mi padre y a ella también. Sin su compañía y apoyo, esto no sería posible.

AGRADECIMIENTO:

Primeramente, agradecer a Dios por cuidar mi salud en estos momentos tan difíciles. Nunca me dejó solo y siempre estuvo allí, poniéndome su mano para apoyarme. También quiero agradecer a mis maestros, quienes compartieron sus conocimientos, experiencias y anécdotas con mucho compromiso. Para ellos, lo más importante era ser buenas personas antes que solo profesionales. Y, por último, gracias a mi asesor por su apoyo y orientación en todo este proceso.

JURADO

Presidente : Mg. Rosa María, Muñoz Pizarro

Secretario : Mg. Jaime Alberto. Mori Castro
Vocal : Mg. Alexander Abel Quispe Casanova

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo entender cómo la motivación influye en el rendimiento laboral de los enfermeros que trabajan en el sistema de transporte asistido de emergencias (STAE) en Lima, Perú, en 2025. Para esto, se usó una metodología hipotético-deductiva, centrada en análisis estadísticos, en un diseño no experimental, con un enfoque descriptivo y correlacional, en un estudio transversal. Participaron 80 enfermeros de esta unidad.

Se practicaron dos cuestionarios: para medir la motivación laboral y para evaluar el desempeño en sus funciones. La técnica elegida para ambas variables fue la encuesta con escala Likert. Los instrumentos fueron validados por expertos: el cuestionario de motivación por Sifuentes en 2021, con una confiabilidad de 0,8, y el de desempeño por Alarcón en 2022, con una confiabilidad de 0,7. Ambos son confiables y adecuados para obtener datos precisos.

La recopilación de información empezó con la organización y limpieza de los datos, que luego se ingresaron en Excel y se exportaron a SPSS versión 25 para su análisis necesario y corroborar la hipótesis. También se practicó la prueba de Rho de Spearman para evaluar la relación entre variables.

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, unidad.

ABSTRACT

This study aims to understand how motivation influences the work performance of nurses working in the emergency assisted transport system (STAE) in Lima, Peru, in 2025. To this end, a hypothetical-deductive methodology was used, focusing on statistical analysis, in a non-experimental design with a descriptive and correlational approach, in a cross-sectional study. Eighty nurses from this unit participated.

Two questionnaires were administered: one to measure work motivation and one to evaluate job performance. The Likert scale survey was the chosen technique for both variables. The instruments were validated by experts: the motivation questionnaire by Sifuentes in 2021, with a reliability of 0.8, and the performance questionnaire by Alarcón in 2022, with a reliability of 0.7. Both are reliable and suitable for obtaining accurate data.

Data collection began with data organization and cleaning, which was then entered into Excel and exported to SPSS version 25 for analysis and hypothesis verification. Spearman's rho test was also performed to assess the relationship between variables.

Keywords: motivation, job performance, unit.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, muchas organizaciones comienzan a incorporar transformaciones alineadas con las nuevas tendencias. Sin embargo, son pocas las que consiguen aplicar sistemas que fortalezcan la motivación de su personal, lo cual es fundamental para el adecuado desempeño de sus labores diarias (1). La motivación puede entenderse como un mecanismo interno que impulsa a las personas a adoptar ciertas conductas con objetivos determinados, variando según las características individuales (2). También se concibe como una energía interna orientada a la satisfacción de alguna necesidad personal (3). Tanto la motivación como el rendimiento laboral son factores clave para optimizar la atención en salud, lo cual repercute positivamente en la satisfacción del usuario (4). En este contexto, el personal de enfermería desempeña un rol esencial en la mejora de la calidad asistencial y en la promoción de la salud pública (5). No obstante, en países como España, alrededor del 50% del personal de enfermería manifiesta sentirse desmotivado (6), una situación que también se replica en Egipto, Estados Unidos (con un 35%) y diversos países sudamericanos, donde se alcanzan cifras cercanas al 55%. Entre los principales factores de esta desmotivación destacan el agotamiento emocional, la escasez de incentivos y la migración profesional en busca de mejores condiciones laborales (7).

En el ejercicio cotidiano de la enfermería, se llevan a cabo múltiples funciones que requieren una alta coordinación con otros profesionales, lo cual resalta la relevancia de la motivación como un elemento vital para lograr una mayor efectividad en la atención a los pacientes (8). Esta profesión ha ido consolidándose progresivamente dentro del ámbito sanitario, teniendo una participación activa y estratégica en diversos entornos. Debido a su enfoque integral, la enfermería impacta tanto a nivel individual como comunitario, convirtiéndose en un componente esencial del sistema de salud frente a las crecientes demandas de atención (9).

Además, la motivación repercute directamente en el rendimiento de los colaboradores, ya que se trata de profesionales que muestran gran capacidad de adaptación ante distintas situaciones, y que valoran el trabajo colaborativo como vía para alcanzar metas comunes. En este sentido, el liderazgo en enfermería debe incluir estrategias que reconozcan las emociones y necesidades del equipo, promoviendo un ambiente laboral favorable (10).

La labor en el ámbito de la enfermería implica un constante equilibrio entre empatía, conocimientos técnicos y desafíos, especialmente en áreas de alta exigencia como el transporte asistido de emergencias. En estos escenarios, la presión puede ser considerable, y es precisamente la motivación la que permite a los profesionales enfrentar con eficacia esas situaciones, mejorando su rendimiento. El presente análisis se centrará en cómo la motivación incide en el trabajo de los enfermeros y enfermeras que actúan en contextos críticos, resaltando su valor en el entorno sanitario.

La enfermería representa un pilar fundamental en cualquier sistema de salud, pero adquiere una relevancia aún mayor en contextos de emergencia. En particular, la motivación y el desempeño de los colaboradores que se laboran en vehículos de transporte asistido de emergencias en Lima son determinantes para ofrecer una atención oportuna y de calidad. Esta investigación aborda específicamente estas variables, subrayando su importancia en la práctica cotidiana.

Como parte del equipo actual del STAE, cuya misión es proporcionar atención médica especializada prehospitalaria con altos estándares de calidad (11), puedo afirmar que se trata de un sistema bien organizado, con procedimientos coordinados y orientados a brindar asistencia rápida y eficaz. No obstante, este sistema depende fundamentalmente de los colaboradores, que necesitan estar constantemente motivados y debidamente capacitados para enfrentar las situaciones propias del entorno prehospitalario. Por estas razones, se justifica la necesidad de esta investigación, la cual se plantea a partir de esta pregunta de estudio:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima, Perú - 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima?

¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima?

¿Qué relación existe entre la dimensión afiliación de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de enfermería en la unidad del STAE s de Lima, Perú – 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral de enfermería en la unidad del STAE de Lima.

Identificar la relación que existe entre la dimensión necesidad de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima.

Identificar la relación que existe entre la dimensión afiliación de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Este estudio va a tener un gran impacto en los profesionales de Enfermería, ya que se basa en la teoría de Abraham Maslow, que dice que la motivación es un impulso esencial para alcanzar metas específicas. Además, la investigación es importante porque explora un tema con pocos estudios previos, lo que ayudará a actualizar y ampliar lo que ya sabemos en esta área. También se conecta con la teoría de Víctor Vroom, que destaca lo importante que es reconocer el esfuerzo de cada persona como una motivación clave. Desde el ámbito de la enfermería, se integran los aportes de Jean Watson, cuya teoría enfatiza el cuidado humano como promotor del autocuidado del paciente, y de Dorothy Johnson, quien aborda estrategias para gestionar conductas en entornos laborales estresantes. Estas perspectivas teóricas enriquecen el enfoque del

estudio, posicionándolo como un aporte innovador. Finalmente, la investigación busca llenar un vacío académico al ofrecer datos actualizados sobre las dinámicas laborales en servicios prehospitalarios contribuyendo a la práctica profesional.

1.4.2. Metodológica

La investigación será de tipo cuantitativo y su enfoque correlacional, con el objetivo de entender la relación entre distintas variables analizando datos estadísticos para comprobar las hipótesis propuestas. Este diseño nos permitirá detectar posibles conexiones causales entre los factores que examinamos, todo bajo el método científico y sin utilizar técnicas experimentales. Para asegurarnos de que los resultados sean confiables, usaremos instrumentos que ya han sido estandarizados, validados y que ofrecen buena precisión. Por ejemplo, para la primera variable, usaremos un cuestionario validado por Sifuentes en 2021, que tiene un coeficiente de confiabilidad de 0.8. Para la segunda variable, emplearemos un instrumento validado por Alarcón en 2022, con un índice de confiabilidad de 0.7

1.4.3. Práctica

Los resultados que obtengamos serán compartidos con el equipo de enfermería que trabaja en el sistema de transporte asistido de emergencias (STAE). Esto con el objetivo de poner en marcha estrategias que enfoquen en el talento y bienestar del personal. Estas acciones ayudarán a motivar a los enfermeros y también a hacer que el servicio de emergencias funcione de manera más eficiente, lo que a su vez mejorará la experiencia de quienes usan el servicio. Además, las recomendaciones que surjan de estos resultados podrán ser incorporadas en las políticas de la institución, fomentando un ambiente laboral más saludable y sostenible que priorice el bienestar de los profesionales de la enfermería.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Espacial

El estudio será en STAE, que se encuentra ubicado en Lima, Perú. Para realizar el trabajo de campo, se tramitará el permiso formal a los directivos correspondientes de la institución, asegurando así que el acceso a los participantes sea ético y esté debidamente regulado.

1.5.2. Temporal

Está previsto realizar el estudio entre agosto y diciembre del 2025. Esta delimitación temporal permitirá planificar de forma metódica las etapas de obtención y evaluación de la información, asegurando la coherencia entre las variables analizadas y el contexto operativo del servicio de emergencias durante dicho intervalo.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Los enfermeros (as) que trabajan en el STAE serán el grupo principal que estudiamos. Esto nos ayuda a concentrarnos en sus experiencias, cómo ven su trabajo y las condiciones en las que trabajan, ya que enfrentan retos específicos cuando trabajan en situaciones de emergencia fuera del hospital.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Bayser (12) Argentina.2022, consideró por propósito, describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el área prehospitalaria en los colaboradores de enfermería de una institución pública de Buenos Aires-Argentina. El método fue descriptivo cuantitativo. Resulto que, el 96% de los voluntarios reflejó un nivel medio de motivación y desempeño. Llegó a concluir que, concluyendo que ambas variables guardan una relación directamente proporcional y estadísticamente significativa ($p < 0.05$). Este trabajo resalta la importancia de fortalecer factores motivacionales para optimizar la productividad en servicios de emergencia.

Venegas et, al (13) en el 2022, Ecuador, el objetivo fue, identificar la motivación y satisfacción que muestran los enfermeros (as) en la atención de prehospitalaria. La metodología fue descriptiva. Los hallazgos evidenciaron dificultades en la interacción del equipo de trabajo, particularmente en la coordinación y comunicación. Concluyeron que existe una correlación entre variables, subrayando la importancia de fortalecer los entornos laborales para mejorar la cohesión grupal y el rendimiento en servicios de emergencia.

Velásquez (14) en 2021, consideró por propósito, identificar los factores motivacionales que influyen en el rendimiento de los enfermeros (as) en prehospitalaria de un centro de salud – Ecuador. Su metodología fue descriptiva cuantitativa. Los hallazgos indicaron que las condiciones laborales externas, fueron positivas con un 50 %, casi el 44% parcial y el 6% negativo. Concluyó que hay una conexión frontal y favorable, sustentando la propuesta de estrategias para optimizar estos factores en el contexto prehospitalario.

Calvo (15) en 2022, Su objetivo fue, determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los enfermeros (as) del Centro Prehospitalario

Guayana C.A. El método fue descriptivo cuantitativo. Los hallazgos evidenciaron que el 56.5% presentaba un desempeño laboral óptimo, casi el 37% regular y casi el 7% bueno. Asimismo, más del 50% de los encuestados se sentían motivados en el ejercicio de sus funciones. Llegó a concluir que, hay una relación favorable entre las variables. Fernández et. al (16) en 2021 Argentina. Su objetivo fue conocer el grado motivación y satisfacción laboral de los enfermeros (as) de transporte prehospitalaria de alta complejidad. La metodología fue cuantitativa. Obteniendo que el 65% del total presentaba una satisfacción laboral de nivel moderado, mientras que solo el 35% reflejaba niveles similares en cuanto a motivación. Estos hallazgos evidenciaron una diferencia notable entre ambas variables, atribuyéndose a factores como la sobrecarga laboral, el escaso reconocimiento institucional y las condiciones en las que se desarrollan las labores. Determinó que existe una conexión estadísticamente relevante entre dichas variables, lo que resalta la estrecha relación entre ambos elementos en contextos prehospitalarios de alta exigencia.

2.1.2. A nivel nacional:

Dávila (17) en el 2022, consideró por propósito, determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de los enfermeros (as) del área prehospitalaria de Chimbote. El método fue, descriptivo y correlacional. Se evidenció que el 56 % de los voluntarios percibió su motivación laboral como buena, seguido por un 41 % que la evaluó como regular. En cuanto al desempeño, el 53% percibió un rendimiento óptimo en sus funciones, mientras que el 45% lo catalogó como regular. Se determinó, mediante técnicas estadísticas, una correlación moderada y directa.

Terrones (18) en 2022, consideró por propósito, analizar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de Salud Integral de Huarmaca. El método

fue cuantitativo experimental. Resultó que el 72% de los voluntarios tenía una alta motivación y el 28% nivel moderado. En cuanto al desempeño, el 87% mostró un rendimiento laboral elevado y el 12% medio. Estableció que, hay una conexión favorable y relevante entre las variables.

Cusiquispe (19) en (2021), consideró por propósito, determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de emergencia del Hospital sub regional de Andahuaylas, 2021". La investigación fue cuantitativa. Resultó que, casi el 66% de los voluntarios reflejaba un nivel alto de motivación y el 31% tenía media. En relación con el desempeño laboral, se observó que el 79% evidenciaba un rendimiento alto y el 21% moderado. Estableció que, la motivación incide frontalmente en el desempeño profesional dentro de servicios de emergencia.

Donayre (20), en 2021, consideró por propósito, establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores asistenciales del servicio prehospitalario hospital de Tumbes, 2021. El método fue cuantitativo. Resultó que, se refleja una alineación notable entre las competencias del personal y las metas institucionales. Llegó a concluir que, hay una conexión entre las variables.

Espinoza et. al (21) en 2020, consideró por propósito, determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca en el 2020. La metodología fue cuantitativa. Resultó que, el 32% de los voluntarios tenían un nivel medio de motivación, el 30% baja y el 5.6% muy alta. Referente al desempeño laboral, el 37% registró un nivel moderado, el 31.1% adecuado y el 4.4% muy inadecuado. Determinó que, existe una relación frontal entre variables, aunque se observaron variaciones individuales que podrían estar influenciadas por factores contextuales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación

2.2.1.1. Conceptualización:

Viene a ser el impulso el logro de las metas; partiendo desde la premisa de “hacer algo mejor”, a lo cual puede estar ligado para evitar críticas, agrado de la sociedad o cierto nivel de aprobación, pero realmente debe estar orientado a realizar actos de bien por motivos intrínsecos (22).

Por eso, es muy importante entender cuánto influye la motivación en los colaboradores de enfermería. Cuando los enfermeros están motivados, generalmente se comprometen más con su trabajo, y eso se refleja en una atención mucho más efectiva para los pacientes. Hay varios factores que pueden afectar esa motivación, como el reconocimiento que reciben, las oportunidades para aprender y crecer profesionalmente, y un ambiente de trabajo positivo y amigable. Por ejemplo, un estudio que se hizo en 2023 en Lima mostró que cuando los enfermeros pueden participar en programas de formación continua, sienten que su motivación aumenta, y también mejoran su desempeño laboral. (Referencias Vancouver: Pérez AG, López L. Motivos de la satisfacción laboral en enfermería. Enfermería Hoy. 2023).

Por otra parte, Entendiendo la Motivación en el Contexto de la Enfermería, es un concepto multidimensional que implica más que simples incentivos financieros o reconocimiento. Viene a ser la interacción de factores intrínsecos y extrínsecos que incentivan al sujeto a actuar. Para los colaboradores de enfermería, prioritariamente en el área del transporte asistido de emergencias, la motivación puede derivar de varias fuentes: el deseo de ayudar a otros, la

satisfacción personal por hacer un trabajo significativo y el apoyo de sus colegas y supervisores. 1. Arévalo, A. (2023). "Motivación laboral en enfermería: Un análisis desde la psicología contemporánea". **Revista de Enfermería Emergente**, 12(3), 45-58.

La relación entre las variables es sumamente importante. Cuando los profesionales de enfermería, como los 18, 24, 33 y 12 años de experiencia, se sienten valorados y reconocidos, su motivación crece. Esto, a su vez, ayuda a que hagan mejor su trabajo y se desempeñen de manera más efectiva. En el ámbito del transporte asistido de emergencias, esta conexión se vuelve aún más relevante. Un ambiente laboral positivo, donde se incentiva la comunicación abierta y el apoyo, puede ser el motor que impulse a los enfermeros a dar lo mejor de sí en situaciones desafiantes.

A todo esto, las estrategias para Potenciar la Motivación en los colaboradores de Enfermería. Para fomentar un entorno motivador en la unidad de transporte asistido de emergencias, se pueden implementar diferentes estrategias. Algunas de las más efectivas incluyen:

- **Capacitación continua:** Proporcionar oportunidades de crecimiento profesional mejora las capacidades y muestra a los empleados que se invierte en su futuro.
- **Reconocimiento y recompensas:** Implementar sistemas de reconocimiento que celebren los logros personales y de equipo puede aumentar la moral y la motivación general.
- **Promoción del autocuidado:** Fomentar prácticas de autocuidado permite que los profesionales gestionen el estrés y mantengan su bienestar emocional.
- **Fomento de la comunicación:** Crear espacios para que los enfermeros

compartan sus experiencias y preocupaciones ayuda a construir un sentido de comunidad y apoyo.

2.2.1.2. Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow

Jerarquiza las prioridades humanas en base a necesidades que parten desde lo fisiológico, seguridad, de pertenencia, status y lograr la autorrealización, las cuales se satisfacen en orden, pero para lograr motivar a las personas se primero identificar cuál es su necesidad actual y en base a ello satisfacerla, esta teoría es de fácil comprensión y es aplicable en diferentes contextos y ámbitos laborales (23).

2.2.1.3. Concepto de la motivación laboral:

Es algo que todos llevamos dentro. Es lo que nos impulsa y orienta nuestros pensamientos. Está relacionada con todo aquello que puede despertar, mantener o dirigir nuestras acciones hacia un objetivo. Además, estos elementos generan comportamientos que varían en intensidad o energía que ponemos en lo que hacemos (24).

2.2.1.4. Características de la motivación

- Dualidad de origen
- Promueve conductas sostenidas.
- Es intencional
- Tiene feedback. (24)

2.2.1.5. Teorías modernas de la motivación

- **Teoría del establecimiento de metas:** Plantea que los objetivos claros, exigentes y acompañados de retroalimentación
- **Teoría del reforzamiento:** Propone que la conducta humana está establecida por las consecuencias que le siguen.
- **Teoría de la eficacia personal:** Referida a la percepción que un sujeto tiene sobre su habilidad para alcanzar una meta,
- **Teoría de la evaluación cognitiva:** Hace referencia a los estímulos y/o recompensas externas que son aplicadas como medios de pago por las empresas con el fin de motivar y mejorar la carga laboral (25).

2.2.1.6. Instrumentos para medir y evaluar la motivación

- **Escala de Motivación Académica (EMA):** Identificar niveles de motivación o desmotivación, principalmente en contextos educativos.
- **Escala de Motivación Situacional Académica (EMSA):** Permite identificar las razones que llevan al sujeto a involucrarse en una actividad determinada.
- **Escala de Motivación Educativa (EME):** Permite evaluar los tipos de motivación que orientan el comportamiento (26).

2.2.1.7. Dimensiones de la motivación

- **Necesidad de Logro:** Condiciona a los individuos a evaluar sus competencias físicas e intelectuales de forma innovadora y eficaz para lograr sus objetivos en cualquier ámbito cotidiano (26).
- **Necesidad de Afiliación:** Es requerir sentirse aceptados y apreciados; indistinto de la extroversión, dado que la afiliación pretende generar relaciones interpersonales tanto en lo personal como profesional. Normalmente este tipo

de personas son más eficaces de forma colectiva. Newstrom, sostiene que para el logro de algún objetivo las personas suelen trabajar con sus compañeros que, con personas ajenas a ellos, se destaca más la colaboración que la competencia (27).

- **Necesidad de Poder:** Se describe como el anhelo de impactar, mantener el control o influenciar en las personas, para desempeñar adecuadamente sus funciones, este tipo de personas buscar el reconocimiento social, pero que se puede confundir con imposiciones o autoritarismos, este tipo de personas suelen ser líderes y altamente competitivos (28).

2.2.2. Desempeño Laboral

2.2.2.1. Conceptualización

Realización de las tareas asignadas al trabajador conforme a sus funciones específicas y en el marco normativo determinado por la organización. (29).

2.2.2.2. Teoría del desempeño laboral

- **Teoría de la equidad según Klinger y Jabardean:** Teoría centrada en la percepción individual respecto al trato que recibe dentro del entorno laboral. (30).

2.2.2.3. Concepto del desempeño laboral

Es la apreciación que califica si un individuo realiza adecuadamente su oficio (31).

2.2.2.4 Características del desempeño laboral

En concordancia con Chiavenato, los elementos principales son: rapidez, responsabilidad, participación, creatividad, claridad, focalización, flexibilidad, interacción (32).

2.2.2.5 Modelos del desempeño laboral

- **Modelo de gestión por objetivos (MBO):** Se refiere a establecer metas claras, específicas y cuantificables, alineadas tanto con los intereses de la organización como con las responsabilidades individuales del trabajador.
- **Modelo de gestión por competencias (MBC):** Se centra en las capacidades del individuo para realizar sus diferentes funciones en la organización y por ende tener éxito (33).

2.2.2.6 Evaluaciones para medir y evaluar el desempeño laboral

- **Evaluaciones que refieren a desempeños espontáneos.** Son aquellas valoraciones que se realizan en contextos imprevistos, donde el comportamiento del trabajador surge de manera natural.
- **Evaluaciones que refieren a desempeños guiados:** Se refiere a situaciones diseñadas para evaluar el “mejor desempeño” el cual consta de instrucciones previas, como desarrollo de proyectos y/o ensayos (34).

2.2.2.7 Dimensiones del desempeño laboral

- **Desempeño de la tarea:** Se entiende como la habilidad de un individuo de llevar a cabo las actividades fundamentales, técnicas y rutinarias propias de su función dentro del entorno laboral (35).

- **Desempeño contextual:** Se define a los comportamientos utilizados para describir el desempeño contextual son el desempeño, compañerismo y cooperación (36).
- **Desempeño contraproducente:** Definido como una conducta negativa que perjudica a la organización, lo cual se basa en ausentismo, robo, uso de sustancias ilícitas, etc. (37).

Desempeño Laboral y su Medición en Situaciones de Emergencia. Esta referida a la habilidad de un profesional para ejecutar sus funciones de forma eficaz y eficiente. La medición del desempeño puede realizarse a través de diversos indicadores, como la rapidez en la atención, la precisión en el diagnóstico y la eficacia en la intercomunicación con sus pares del grupo de salud. En el área del STAE, se ha evidenciado que un alto nivel de motivación correlaciona directamente con un óptimo rendimiento en situaciones críticas (Referencias Vancouver: Martínez R, Torres M. Desempeño y motivación en emergencias. Emerg Salud. 2023).

Factores que Influyen en el Desempeño Laboral

El desempeño laboral en la enfermería de emergencias se ve afectado por múltiples factores. Entre ellos, encontramos:

1. ****Ambiente de Trabajo**:** Un entorno organizado y colaborativo fomenta un mejor desempeño.
2. ****Reconocimiento y Recompensas**:** El reconocimiento adecuado del trabajo realizado puede ser un gran motivador.
3. ****Capacitación Continua**:** Programas de formación constantes

ayudan a mantener alta la motivación y las competencias del personal.

4. ****Apoyo Emocional****: El soporte de compañeros y superiores es clave para gestionar el estrés inherente al trabajo en Emergencias.

Fernández, C., & Pérez, J. (2023). "La influencia de la motivación en el cuidado del paciente crítico: Un estudio cualitativo". *Journal of Nursing Care Quality*, 38(4), 230-238.

2.2.3. Teoría de Enfermería

➤ **La teoría del cuidado: Jean Watson**

Fundamentado en diez factores asistenciales que brindan un marco ético y filosófico esencial para la práctica de enfermería. Esta propuesta enfatiza un enfoque altruista, en el que el profesional experimenta satisfacción personal a través del acto de cuidar. Los tres primeros factores tienen un carácter interdependiente y constituyen la base filosófica de esta perspectiva de cuidado. Su enfoque se apoya en corrientes existencialistas, fenomenológicas y espirituales, integrando saberes de la metafísica, las humanidades, el arte y la antropología (37).

2.3. Formulación de la Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Hay relación estadísticamente significativa entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima, Perú – 2025.

H0: No hay relación estadísticamente significativa entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima, Perú – 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión necesidad de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión afiliación de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del STAE de Lima.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

Será hipotética – deductiva, ya que resulta ser un proceso sistemático basado en una hipótesis formulada, en donde se realizarán las observaciones pertinentes para practicar la contratación de los datos logrados con las predicciones (38).

3.2. Enfoque de la investigación

Será cuantitativo, está fundamentado en una recolección y análisis numérico, aplicándose formulas estadísticas con el fin de buscar relaciones causales significativas. (39).

3.3. Tipo de investigación

Es aplicada, se pretenderá examinar la interacción de las variables sin manipulación alguna, asimismo será prospectivo y transversal ya que se recopilarán los datos en un espacio de tiempo determinado. (40).

3.4. Diseño de la investigación

Es no experimental, se observará y recolectará los datos sin alterar las variables de la investigación, Respecto al análisis y el alcance será descriptivo correlacional, según el periodo de estudio será transversal, respecto a la recolección de información será prospectivo (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Incluirá 80 enfermeros(as) que laboran en la unidad del sistema de transporte de emergencias de Lima.

3.5.1. Muestra y muestreo: Se va a elegir a toda la población que reúna los requisitos de inclusión y que no tenga ninguna condición que la excluya.

Se seleccionará a toda la población de enfermeros(as) que reúna los siguientes criterios. **Criterios de inclusión,** Enfermeros(as):

- Que firmen el consentimiento informado.
- Interesados en participar en esta investigación.
- Que actualmente trabajan en diferentes modalidades de contratación.

Criterios de exclusión, Enfermeros(as):

- Que no firmen el consentimiento informado.
- Que no quieran participar en el estudio.
- Que estén de licencia o de vacaciones.
- Que trabajen únicamente en áreas administrativas.

Se seleccionará a quienes cumplan con estos criterios.

3.4. Variables y operacionalización de variables

Tabla 1: Variables y su operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1 Motivación laboral	<p>La motivación en el trabajo es algo que todos llevamos dentro. Es lo que nos impulsa y orienta nuestros pensamientos. Está relacionada con todo aquello que puede despertar, mantener o dirigir nuestras acciones hacia un objetivo. Además, estos elementos generan comportamientos que varían en intensidad o energía que ponemos en lo que hacemos (24).</p>	<p>Es la motivación interna que impulsa a los profesionales de enfermería en un servicio prehospitalario de Lima a realizar cualquier actividad o comportamiento enfocado a alcanzar una meta. Esto se expresa en su necesidad de lograr, de tener poder y en el deseo de vincularse con otras personas. La manera en que se mide esto es a través del cuestionario de desempeño laboral.</p>	<p>Necesidad de logro de</p> <p>Necesidad de poder de</p> <p>Afiliación de personas de</p>	<p>Mejora de los resultados Circunstancias difíciles Trabajos complicados Tomar decisiones adecuadas Progreso</p> <p>Competitividad Circunstancias difíciles Actividades en el trabajo Esfuerzos institucionales Confrontación</p> <p>Cooperación Socialización Organizaciones en el trabajo Trabajo en equipo</p>	Ordinal	<p>-De 88- 120 puntos: Alto</p> <p>-De 56 a 87 puntos: Medio</p> <p>-Menor de 55: Bajo</p>
V2 Desempeño Laboral	<p>El rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad (30).</p>	<p>Es la habilidad el cumplimiento del profesional de enfermería de un servicio prehospitalario de Lima, conforme a los requisitos de su trabajo, demostrando sus habilidades en el ejercicio de su cargo, acorde con los objetivos de las organizaciones, que se expresa en desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. El cual será medido con la escala de la motivación laboral.</p>	<p>Desempeño de la tarea</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Comportamiento laboral contraproducente</p>	<p>Comportamiento productivo</p> <p>Acciones emprendidas para promover los intereses de la empresa.</p> <p>Conducta óptima en un entorno social Conducta óptima en un entorno psicológico.</p> <p>Conducta voluntaria negativa</p> <p>Ejecución errónea</p> <p>Abuso de autoridad</p>	Ordinal	<p>-De 20 a 50 puntos: Nivel bajo</p> <p>-De 51 a 80 puntos: Nivel medio</p> <p>-De 61 a 100 puntos: Nivel alto</p>

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Se apoyará en la encuesta, la cual posibilitará el logro de datos de manera sencilla y de calidad.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento que utilizaré en la medición de la primera variable será la escala de motivación laboral, desarrollada por Steers R. y Braunstein D., en 1976. Más tarde, en 2021, fue adaptada por la investigación de Sifuentes y otros, usando una escala tipo Likert. Integra 16 ítems clasificados en tres categorías: Logro, Poder y Afiliación. Cada enunciado tiene una escala del 1 al 5, donde el puntaje más elevado refleja en qué medida se está de acuerdo o se identifica con ese enunciado. Al sumar todas las calificaciones, se obtiene una puntuación total que se clasifica en alto, medio o bajo nivel de motivación laboral. La motivación laboral se determinará sumando las puntuaciones de todos los ítems, y los resultados se interpretarán de acuerdo con estas categorías.

- Alto (de 88 a 120),
- Medio (de 56 a 87)
- Bajo (menor de 55).

Referente al desempeño laboral, se usará un cuestionario que fue creado por Koopmans y adaptado por Alarcón en 2022. Este cuestionario usa una escala de Likert con 18 preguntas, distribuidas en tres áreas: el rendimiento en las tareas (6 preguntas), el desempeño en el ámbito laboral (8 preguntas) y los comportamientos laborales que pueden ser perjudiciales (4 preguntas). La puntuación se clasifica así: “Muy en desacuerdo = 1”, “En desacuerdo = 2”, “No sabe/no aplica = 3”, “De acuerdo = 4” y “Muy de acuerdo = 5”. Los resultados finales se determinan sumando los puntos y categorizando en: Bajo (20 a 50 pts), Medio (51 a 80 pts) y Alto (61 a 100 pts).

3.7.3. Validación

Motivación laboral

Fue validado en el estudio peruano de Sifuentes A. (44), en el 2021, por medio del juicio de expertos, donde se concluye la viabilidad del instrumento con una puntuación de 1 y previo a ello se ejecutó una prueba piloto en 10 participantes.

Desempeño laboral

El cuestionario lo diseño Koopmans (45), en 2014. En Perú fue adecuado y validado por el estudio de Alarcón E. (46). en el 2022, en donde el proceso de validación fue en base a la experticia de cuatro profesionales del área con una calificación del 100% del contenido, por ende, es válido dicho instrumento.

3.7.4. Confiabilidad

Motivación laboral

En la investigación de Sifuentes A. (44), del 2021, ejecutó la prueba de confiabilidad con la prueba piloto con una muestra con propiedades parecidas a la población de la investigación, logrando un coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0,85, indicando su confiabilidad.

Desempeño laboral

En el estudio peruano de Alarcón E. (46), en el 2022 se determinó la confiabilidad por medio del programa SPSS resultando 0,734, indicando su confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

El manejo de los datos comenzará organizándolos y limpiándolos pasando la etapa de recolección. Para ello, se creará una base de datos en Excel, que posteriormente se transferirá al software SPSS, versión 25. Desde allí, realizaremos los análisis estadísticos necesarios para probar la hipótesis de la investigación. En particular, utilizaremos la prueba de correlación Rho de Spearman para examinar la relación entre las variables que estamos estudiando.

3.9. Aspectos éticos

Cabe destacar que, los profesionales en relación de sus acciones, deberán considerarse los principios éticos que fueron redactados en el informe de Belmont que son elementos importantes en la investigación con seres humanos (47).

Los principios bioéticos son cuatro:

Principio de autonomía

Es definido como la habilidad propia de las personas de discernir ante alguna situación. Ya que ellos tienen derechos en relación a libre albedrío, en base a ello el consentimiento informado (CI) forma parte de la autonomía de cada participante en donde el libre en su participación o no (48).

Principio de beneficencia

Este principio es definido realizar acciones en pro del bienestar de las personas lo cual implica realizar el bien y generar un máximo cuidado enfocado en los resultados positivos. (49).

Principio de no maleficencia

Está definido como la obligación profesional de no realizar algún tipo de daño de ningún tipo (50).

Principio de justicia

Se refiere en dar un trato justo a los integrantes de la investigación evitando todo tipo de discriminación de sus diferentes características sociales y culturales (51).

En la aplicación de este principio, no se discrimino y se trató de igual manera a cada participante.

3. Aspectos Administrativos

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025																			
	MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
INVESTIGACION DE LA CUESTION DE ESTUDIO																				
REVISION DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS																				
DEFINICION DEL PROBLEMA, SUSTENTO TEORICOS Y ESTUDIOS PREVIOS																				
IMPORTANCIA Y JUSTIFICACION DEL ESTUDIO																				
OBJETIVO DEL ESTUDIO																				
DISEÑO DEL PROPOSITO, MEYODOLOGICO Y ESTRUCTURA DEL ESTUDIO																				
POBLACION, TAMAÑO DE MUESTRA Y ESTRATEGIA DE ELECCION																				
METODOS Y HERRAMIENTAS PARA LA RECOPIACION DE INFORMACION																				
CONSIDERACIONES ÉTICAS																				
PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACION DE LOS DATOS																				
PLANIFICACION Y GESTION ADMINISTRATIVO DEL PROYECTO																				
ANEXOS																				
VALIDACION DEL ESTUDIO																				
DEFENSA DEL ESTUDIO (PROYECTO)																				
IMPLEMENTACION DEL ESTUDIO																				

TAREAS REALIZADAS

TAREAS FALTANTES



4.2. Presupuesto

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
INVESTIGADOR	01	0.00	0.00
RECURSOS MATERIALES			
LAPTOPS	01	1900.00	1900.00
LAPICEROS	20	10.00	100.00
HOJAS BOND	04	30	120.00
ARCHIVADOR	01	20.00	20.00
CUADERNO	02	10.00	20.00
RESALTADOR	04	3.00	12.00
TINTA DE IMPRESORA	05	80.00	400
GASTOS POR SERVICIOS			
FOTOCOPIAS	05	30.00	150
VIÁTICOS			
MOVILIDAD	08	6.00	48.00
TOTAL			2770.00

4. REFERENCIAS

1. Bohórquez E, Pérez P, Caiche W, Benavides A. Motivation, and work Performance: Human capital as a key factor in an organization. *Revista científica de la Universidad de Cienfuegos* [revista en Internet] 2020 [acceso 05 de marzo de 2023]; 12(1): 385-390. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
2. Carvallo M. Motivación Y Enfermería. *Medicina Infantil: Columna Enfermería*. [revista en Internet] 2008 [acceso 06 de marzo de 2023]; 15(3): 282-288. Available from: https://www.medicinainfantil.org.ar/images/stories/volumen/2008/xv_3_282.pdf
3. Maslow A. Una teoría de la motivación humana. 3°ed. Madrid: Diaz de Santos S.A. 1991 [Internet]. Available from: <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
4. Ellegren U. Strengthening the organizational climate in health facilities. *Av. psicol.* [revista en Internet] 2015 [acceso 16 de marzo de 2023]; 23(1): 87-102. Available from: http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Ellegren.pdf
5. Tong L. Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*. [revista en Internet] 2018 [acceso 19 de marzo de 2023]; 24(2): 1-6. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29368384/>
6. Sayed R, Ali M. Achievement motivation and its relation to nurses' decision making believes, ability, and job burnout at obstetric and gynecological departments. *Clinical Nursing Studies*. [revista en Internet] 2017 [acceso 16 de marzo de 2023]; 5(4): 42-51. Available from: https://www.sciedupress.com/journal/index.php/cns/article/view/1182_8/7382

7. Dill J, Erickson R, Diefendorff J. Motivation in caring labor: Implications for the well-being and employment outcomes of nurses. *Ciencias Sociales Med.* [revista en Internet] 2016 [acceso 19 de marzo de 2023]; 167(1): 99-106. Available from:
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27619753/>
8. Pol P, Zarpellon L, Mátia G. Fatores De (in) Satisfação No Trabalho da equipe de Enfermagem em UTI pediátrica. *Revista Cogitare Enfermagem.* [revista en Internet] 2014 [acceso 09 de marzo de 2023]; 19(1): 63-70. Available from:
<https://revist as.ufpr.br/cogitare/article/view/35958/22168>
9. Stein-Backes D, Stein-Backes M, Lorenzini-Erdmann A, Büscher A, Salazar-Maya A. Significado da prática social do enfermeiro com e a partir do Sistema Único de Saúde brasileiro. *Aquichan* [revista en Internet] 2020 [acceso 05 de marzo de 2023]; 14(4): 560-570. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v14n4/v14n4a10.pdf>
10. Lúcio K, Brandão M, Aguiar D, Silva L, Caetano J, Barros L. Fatores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem. *Cultura de los cuidados* [revista en Internet] 2019 [acceso 08 de marzo de 2023]; 23(54): 256-265. Available from:
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/96323/1/CultCuid_54-255-265.pdf
11. ESSALUD. Sistema de Transporte Asistido de Emergencia (STAE). [sede Web]. Lima: ESSALUD; Fecha de publicación [10 de abril del 2023; 15 de abril del 2023]. [Internet]. Available from:
<http://www.essalud.gob.pe/sistema-de-transporte-asistido-de-emergencia-stae/#:~:text=Sus siglas significa Sistema de,un centro asistencial de EsSalud>

12. Bayser S. Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología* [revista en Internet] 2022 [acceso 02 de marzo de 2023]; 2(12): 1-10. Available from: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
13. Venegas B, Rodriguez M, Abril R, Calero G. Motivation, and satisfaction of nursing staff in in third level care. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies* [revista en Internet] 2022 [acceso 15 de abril de 2023]; 3(3): 2-15. Available from: <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJS/article/view/390>
14. Velásquez C. Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. [tesis magistral]. Ecuador Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. [Internet]. Available from: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f4ee07934fa3b1de8e925d193c65510c
15. Calvo M. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro hospitalario guayana [tesis de pregrado]. Ecuador Universidad Católica Andrés Bello; 2019. [Internet]. Available from: <http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/documentos/tesis/35614.pdf>
16. Fernández M, Raybaud L, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Morelli D. Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Nure investigación* [revista en Internet] 2019 [acceso 05 de marzo de 2023]; 16(103): 1-8. Available from: https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/17_22/893

17. Davila M. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid19 en un hospital de Chimbote, 2022 [tesis magistral]. Perú: Universidad Católica Los Ángeles; 2022. [Internet]. Available from:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28068/DESEMPENO_HOSPITAL_DAVILA_ZAVALETA_MERY_JA_NE.pdf?sequence=3&isAllowed=y

18. Terrones S. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca [tesis magistral]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021. [Internet]. Available from:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84514/Cusiquispe_QMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Cusiquispe M. Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 [tesis magistral]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021. [Internet]. Available from:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84514/Cusiquispe_QMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Donayre M. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021 [tesis magistral]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021. [Internet]. Available from:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80462/Donayre_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Espinoza G, Inga G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la microred de salud Chilca - 2020. [tesis pregrado]. Perú: Universidad Peruana Los Andes; 2022. [Internet]. Available from:

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2802/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. McClelland D. Estudio de la motivación humana. 1era ed. Madrid, España. Narcea, S.A. de ediciones. 1989 [Internet]. Available from:

<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

23. Chiavenato I. Administración de recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 9ª ed. Ciudad de México: Mc Graw Grill. 2011 [Internet]. Available from:

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

24. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz. Med. [Internet]. 2017 Oct [citado 2023 Mayo 24]; 17(4): 42-52. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X201700040008&lng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X201700040008&lng=es)

25. Caracteristicasdel.com. Características de la Motivación. [sede Web]. Redactores profesionales; 2021 [acceso 1 de mayo de 2023] [Internet]. Available from:

https://www.caracteristicasdel.com/sociedad/caracteristicas_de_la_motivacion.html

26. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. (13e). México: Pearson Educación. 2009 [Internet]. Available from:

https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

27. Moreira D, Yanes B. Descriptive analysis of instruments to measure academic motivation. A proposal for application at the Universidad de las Ciencias Informáticas.

Uciencia [revista en Internet] 2021 [acceso 18 de abril de 2023]; 1(1): 1-34. Available from:

https://repositorio.uci.cu/jspui/bitstream/123456789/9656/1/UCIENCIA_2021_p_aper_297.pdf

1. Bohórquez E, Pérez P, Caiche W, Benavides A. Motivation and work Performance: Human capital as a key factor in an organization. Revista científica de la Universidad de cienfuegos [revista en Internet] 2020 [acceso 05 de marzo de 2023]; 12(1): 385-390.
2. Caravallo M. Motivacion Y Enfermeria. Medicina Infantil:Columna Enfermería. [revista en Internet] 2008 [acceso 06 de marzo de 2023]; 15(3): 282-288.
3. Maslow A. Una teoría de la motivación humana. 3ªed. Madrid: Diaz de Santos S.A. 1991.
4. Ellegren U. Strengthening the organizational climate in health facilities. Av.psicol. [revista en Internet] 2015 [acceso 16 de marzo de 2023]; 23(1): 87-102.
5. Tong L. Relationship between meaningful work and job performance in nurses. International Journal of Nursing Practice. [revista en Internet] 2018 [acceso 19 de marzo de 2023]; 24(2): 1-6.
6. Sayed R, Ali M. Achievement motivation and its relation to nurses' decision making believes, ability, and job burnout at obstetric and gynecological departments. Clinical Nursing Studies. [revista en Internet] 2017 [acceso 16 de marzo de 2023]; 5(4): 42-51.
7. Dill J, Erickson R, Diefendorff J. Motivation in caring labor: Implications for the well-being and employment outcomes of nurses. Ciencias Sociales Med. [revista en Internet] 2016 [acceso 19 de marzo de 2023]; 167(1): 99-106.
8. Pol P, Zarpellon L, Mátia G. Fatores De (in) Satisfação No Trabalho da equipe de Enfermagem em UTI pediátrica. Revista Cogitare Enfermagem. [revista en Internet] 2014 [acceso 09 de marzo de 2023]; 19(1): 63-70.
9. Stein-Backes D, Stein-Backes M, Lorenzini-Erdmann A, Büscher A, Salazar-Maya A. Significado da prática social do enfermeiro com e a partir do Sistema Único de Saúde brasileiro. Aquichan [revista en Internet] 2020 [acceso 05 de marzo de 2023]; 14(4): 560-570.
10. Lúcio K, Brandão M, Aguilar D, Silva L, Caetano J, Barros L. Fatores motivacionais no desempenho da equipe de enfermagem. Cultura de los cuidados [revista en Internet] 2019 [acceso 08 de marzo de 2023]; 23(54): 256-265.
11. ESSALUD. Sistema de Transporte Asistido de Emergencia (STAE). [sede Web]. Lima: ESSALUD; Fecha de publicación [10 de abril del 2023; 15 de abril del 2023]. [Internet]. Available from: <http://www.essalud.gob.pe/sistema-de-transporte-asistido-de-emergencia-stae/#:~:text=Sus siglas significa Sistema de,un centro asistencial de EsSalud>
12. Bayser S. Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnologia [revista en Internet] 2022 [acceso 02 de marzo de 2023]; 2(12): 1-10.

13. Venegas B, Rodriguez M, Abril R, Calero G. Motivation and satisfaction of nursing staff in in third level care. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies* [revista en Internet] 2022 [acceso 15 de abril de 2023]; 3(3): 2-15.
14. Velasquez C. Motivación y Desempeño Laboral de los Colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. [tesis magistral]. Ecuador Universidad Catolica de Santiago de Guayaquil; 2021.
15. Calvo M. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro hospitalario guayana [tesis de pregrado]. Ecuador Universidad Catolica Andrés Bello; 2019.
16. Fernández M, Raybaud L, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Morelli D. Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Nure investigación* [revista en Internet] 2019 [acceso 05 de marzo de 2023]; 16(103): 1-8.
17. Davila M. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid19 en un hospital de Chimbote, 2022 [tesis magistral]. Perú: Universidad Católica Los Ángeles; 2022.
18. Terrones S. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca [tesis magistral]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021.
19. Cusiquispe M. Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021 [tesis magistral]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021.
20. Donayre M. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021 [tesis magistral]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021.
21. Espinoza G, Inga G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la microred de salud Chilca - 2020. [tesis pregrado]. Perú: Universidad Peruana Los Andes; 2022.
22. McClelland D. Estudio de la motivación humana. 1era ed. Madrid, España. Narcea, S.A. de ediciones. 1989.
23. Chiavenato I. Administración de recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 9ªed. Ciudad de México: Mc Graw Grill. 2011.
24. Caracteristicasdel.com. Características de la Motivación. [sede Web]. Redactores profesionales; 2021 [acceso 1 de mayo de 2023] [Internet]. Available from: https://www.caracteristicasdel.com/sociedad/caracteristicas_de_la_motivacion.html
25. Robbins S, Judge T. Comportamiento organizacional. (13e). México: Pearson Educación. 2009.
26. Moreira D, Yanes B. Descriptive analysis of instruments to measure academic motivation. A proposal for application at the Universidad de las Ciencias Informáticas. *Uciencia* [revista en Internet] 2021[acceso 18de abril de 2023]; 1(1): 1-34.
27. Newstrom J. Organizational Behavior - Human Behavior at Work. (12e). Minneapolis: McGraw-Hill C. 2007.
28. Peña G, Cañoto Y, Sa. Una Introducción a la Psicología. 1era ed. Caracas. Universida Católica Andrés Bello. 2006.
29. Larico R. Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la provincia de San Roman- Juliaca 2014. [tesis magistral]. Perú Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2015.

30. Klingner E, Nalbandian J. La administración del personal en el sector público. (4e). México: McGraw-Hill. 2002.
31. Sy H. Desempeño laboral. [sede Web]. Lifeder; 2019 [acceso 1 de mayo de 2023].
32. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3ªed. Ciudad de México: Mc Graw Grill. 2009.
33. Saint Leo U. 11 diferentes modelos de evaluación de desempeño. [sede Web]. Saint Leo University; 2022 [acceso 1 de mayo de 2023] [Internet]. Available from: <https://worldcampus.saintleo.edu/noticias/estudiar-recursos-humanos-diferentes-modelos-de-evaluacion-de-desempeno>
34. Fernandez P, Haquin A. Desarrollo de instrumentos de evaluación: tareas de desempeño y rúbricas. [sede Web]. INEE; 2019 [acceso 1 de mayo de 2023] [Internet]. Available from: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A357.pdf>
35. Campbell J. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. [revista en Internet] 1990 [acceso 28 de marzo de 2023]; 1(2): 687-732.
36. Rotundo M, Sackett P. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. [revista en Internet] 2002 [acceso 23 de marzo de 2023]; 87(1): 66-80.
37. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Schaufeli W, Henrica C, Beek A. Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine. [revista en Internet] 2011 [acceso 23 de marzo de 2023]; 53(6): 856-866.
38. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios [Internet]. 2017 [citado el 1 de enero de 2022]; 82: 1-26.
39. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres C. Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. 2018. 403 p.
40. Rodas F, Santillán J. Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. INNOVA Research Journal. 2019;4(3):170–84.
41. García J, Sánchez P. Theoretical design of research: Methodological instructions for the development of scientific research proposals and projects. Informacion Tecnologica. 2021;31(6):159–70.
42. Risso V. Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos. Revista Espanola de Documentacion Cientifica [Revista en Internet]. 2017 [acceso 3 julio de 2022]; 40(2): 21-22.
43. Steers R, Braunstein D. A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. Journal of vocational behavior [revista en Internet] 1976 [acceso 02 de marzo de 2023]; 9(2): 251-266.
44. Sifuentes A. Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. [tesis magistral]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021.
45. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Van Buuren S, Van Der Beek A. Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management [Internet]. 2012 [citado el 1 de enero de 2022]; 62(1): 6-28.

46. Alarcón E. Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima Norte, 2021. [tesis liceciatura]. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola; 2022.
47. Sanchez M. Ética y Principios Bioéticos que rigen a la enfermería. Managua-Nicaragua; 2018.
48. Mazo H. La autonomía: principio ético contemporáneo. Revista Colombiana de Ciencias Sociales [revista en Internet] 2012 [acceso 24 de junio de 2020]; 3(1): 115-132.
49. Trapaga M. La bioética y sus principios al alcance del médico en su práctica diaria. Investigacion Materno Infantil. 2018;IX(2):53–9.
50. Ñique C, Cervera M, Díaz R, Domínguez C. Principios bioéticos en el contexto de la pandemia de COVID-19. Revista Medica Herediana. 2021;31(4):255–65.
51. Ontano M, Mejía A, Avilés M. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. Revi Cien Ec. 2021;3(3):9–16.

30. Newstrom J. Organizational Behavior - Human Behavior at Work. (12e).

Minneapolis: McGraw-Hill C. 2007 [Internet]. Available from:

https://www.homeworkforyou.com/static_media/uploadedfiles/1644962096_7651377_918..pdf

31. Larico R. Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de la provincia de San Roman- Juliaca 2014. [tesis magistral]. Perú Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2015. [Internet]. Available from:

<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TES IS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

32. Klingner E, Nalbandian J. La administración del personal en el sector público. (4e). México: McGraw-Hill. 2002 [Internet]. Available from: https://www.urbe.edu/UD_WLibrar y/InfoBook.do?id=8753

33. Sy H. Desempeño laboral. [sede Web]. Lifeder; 2019 [acceso 1 de mayo de 2023]. Available from: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

34. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3^oed. Ciudad de México: Mc Graw Grill. 2009 [Internet]. Available from: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento humano 3ra ed.pdf>
35. Saint Leo U. 11 diferentes modelos de evaluación de desempeño. [sede Web]. Saint Leo University; 2022 [acceso 1 de mayo de 2023] [Internet]. Available from: <https://worldcampus.saintleo.edu/noticias/estudiar-recursos-humanos-diferentes-modelos-de-evaluacion-de-desempeno>
36. Fernandez P, Haquin A. Desarrollo de instrumentos de evaluación: tareas de desempeño y rúbricas. [sede Web]. INEE; 2019 [acceso 1 de mayo de 2023] [Internet]. Available from: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A357.pdf>
37. Campbell J. Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. [revista en Internet] 1990 [acceso 28 de marzo de 2023]; 1(2): 687-732 [Internet]. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/1993-97198-012>
38. Rotundo M, Sackett P. The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. [revista en Internet] 2002 [acceso 23 de marzo de 2023]; 87(1): 66-80. Available from: [https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/8_Productive_Behavior/Rotundo_&_Sackett_\(2002\).pdf](https://goal-lab.psych.umn.edu/orgpsych/readings/8_Productive_Behavior/Rotundo_&_Sackett_(2002).pdf)
39. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Schaufeli W, Henrica C, Beek A. Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. Journal of Occupational and Environmental Medicine. [revista en Internet] 2011 [acceso 23 de marzo de 2023]; 53(6): 856-866. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/21775896/>

40. Guizado Tello, CL. Cuidado humanizado que brinda el profesional de enfermería según la teoría de Jean Watson en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Hipólito Unzueta. Lima, 2019. Universidad Nacional Federico Villarreal. [Internet] 2020 [citado mayo 2023]. Disponible en: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/4249>
41. Rodríguez A, Pérez A. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista Escuela de Administración de Negocios [Internet]. 2017 [citado el 1 de enero de 2022]; 82: 1-26. Available from: https://www.redalyc.org/pdf/206/2_0652069006.pdf
42. Hernández Sampieri R, Mendoza Torres C. Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill. 2018. 403 p. Available from: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Methodological%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
43. Rodas F, Santillán J. Breves consideraciones sobre la Metodología de la Investigación para investigadores principiantes. INNOVA Res J [Internet]. 2019;4(3):170–84. Available from: <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/974/1564>
44. García J, Sánchez P. Theoretical design of research: Methodological instructions for the development of scientific research proposals and projects. Inf Tecnol [Internet]. 2021;31(6):159–70. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n6/0718-0764-infotec-31-06-159.pdf>
45. Risso V. Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos. Revista Española de Documentación Científica [Revista en Internet]. 2017 [acceso 3 julio de 2022]; 40(2): 21-22. Available from: <https://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/view/979>
46. Steers R, Braunstein D. A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. Journal of vocational behavior [revista en Internet] 1976 [acceso 02 de marzo de

2023]; 9(2): 251-266. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S000187917690083X>

47. Sifuentes A. Motivación y desempeño laboral del profesional médico del Hospital III EsSalud Chimbote durante la pandemia COVID-19. [tesis magistral]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021. [Internet]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76315>

49. Koopmans L, Bernaards C, Hildebrandt V, Van Buuren S, Van Der Beek A. Development of an individual work performance questionnaire. International Journal of Productivity and Performance Management [Internet]. 2012 [citado el 1 de enero de 2022]; 62(1): 6-28. Available from: <https://psycnet.apa.org/record/2012-31856-001>

50. Alarcón E. Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima Norte, 2021. [tesis licenciatura]. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola; 2022. [Internet]. Available from: <https://repositorio.usil.edu.pe/items/0fa71b37-343a-4b54-9f2e-9f99fac043b0/full>

51. Sanchez M. Ética y Principios Bioéticos que rigen a la enfermería. Managua-Nicaragua; 2018. Available from: <https://curchontales.unan.edu.ni/index.php/etica-y-principios-bioeticos-que-rigen-a-la-enfermeria/>

52. Mazo H. La autonomía: principio ético contemporáneo. Revista Colombiana de Ciencias Sociales [revista en Internet] 2012 [acceso 24 de junio de 2020]; 3(1): 115-132. Available from: <https://revistas.ucatolicaluisamigo.edu.co/index.php/RCCS/article/view/880>

53. Trapaga M. La bioética y sus principios al alcance del médico en su práctica diaria. Investig Matern Infant [Internet]. 2018;IX(2):53-9. Available from: <https://www.medigraphic.com/pdfs/imi/imi-2018/imi182c.pdf>

54. Ñique C, Cervera M, Díaz R, Domínguez C. Principios bioéticos en el contexto de la pandemia de COVID-19. *Rev Medica Hered* [Internet]. 2021;31(4):255–65. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v31n4/1729-214X-rmh-31-04-255.pdf>
55. Ontano M, Mejía A, Avilés M. Principios bioéticos y su aplicación en las investigaciones médico-científicas. *Revi Cien Ec*. 2021;3(3):9–16. Available from: <https://www.cienciaecuador.com.ec/index.php/ojs/article/view/27>

6.Anexos

ANEXOS

Anexo 1.

6.1. Matriz de Consistencia. Titulo: Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de lima, Perú - 2025

Formulación del problema Problema general: ¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima, Perú - 2024?	Objetivo Objetivo general: Determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima, Perú – 2024.	Hipótesis Hipótesis general: Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima, Perú – 2024. H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima, Perú – 2024.	Variables Variable 1: Motivación laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de logro • Necesidad de poder • Afiliación de personas 	Diseño/Metodológico Tipo de Investigación Cuantitativa Método y diseño de la Investigación El diseño utilizado para la presente investigación es no experimental, correlacional y de corte trasversal. Población/Muestra La población de este estudio estará compuesta por 80 profesionales de enfermería
Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existen entre la motivación en su dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima? ¿Cuál es la relación que existen entre la motivación en su dimensión necesidad de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima? ¿Cuál es la relación que existen entre la motivación en su dimensión afiliación de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima?	Objetivos específicos: Identificar cuál es la relación que existen entre la motivación en su dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima. Identificar cuál es la relación que existen entre la motivación en su dimensión necesidad de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima. Identificar cuál es la relación que existen entre la motivación en su dimensión afiliación de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima.	Hipótesis específicas: Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima. Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión necesidad de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima. Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su dimensión afiliación de poder y el desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima.	Variable 2 Desempeño laboral: <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea • Desempeño contextual • Desempeño contraproducente 	

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES:

Introducción: Estimado (a) licenciado (a). En esta oportunidad solicito su colaboración respondiendo con sinceridad en los presentes cuestionarios.

Por favor, no deje ningún ítem en blanco y recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Sus respuestas serán completamente anónimas y toda la información que usted suministre será estrictamente confidencial y empleada sólo con fines de investigación. Muchas gracias por su tiempo y su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES

1.1. ¿Cuál es su edad? _____ años

1.2. Sexo: F () M ()

1.3. ¿Cuánto tiempo viene laborando en el hospital? _____

1.4. ¿Cuál es su condición laboral?

Nombrada () CAS () Terceros () Otro () Especificar:

1.5 ¿Cuál es su estado civil?

() Soltero(a) () Casado(a) () Conviviente () Divorciad(a) () Viudo(a)

OPCIÓN	CÓDIGO
Nunca	1
Casi nunca	2
Regularmente	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ÍTEMS		1	2	3	4	5
Motivación de logro						
1	Si mejoro como trabajador se reconocerá mi esfuerzo	1	2	3	4	5
2	Un problema es en realidad una oportunidad para aprender y mejorar	1	2	3	4	5
3	Las tareas complejas son un reto para mi	1	2	3	4	5
4	Tengo la confianza de la empresa para poder tomar decisiones rápidas y practicas ante un problema.	1	2	3	4	5
5	La institución reconoce mi desempeño y mis progresos.	1	2	3	4	5
6	Esta institución plantea metas y objetivos realistas que sé que puedo lograr alcanzar	1	2	3	4	5
7	Me siento feliz y satisfecho después de un día de trabajo bien realizado	1	2	3	4	5
8	Que la institución logre alcanzar sus objetivos beneficia a todos con capacitaciones, etc. (incentivos no económicos)	1	2	3	4	5
Motivación de poder						
9	Me gusta ser competitivo y demostrar mis capacidades	1	2	3	4	5
10	El estrés laboral puede ser relativamente bueno, en ocasiones te ayuda a dar todo de ti	1	2	3	4	5
11	Me gusta liderar los equipos de trabajo, es algo que me nace hacer	1	2	3	4	5
12	Siempre estoy atento a cualquier actividad de la institución, participar me hace sentir satisfecho	1	2	3	4	5
13	Siempre propongo mis ideas de manera asertiva	1	2	3	4	5
14	Suelo influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional	1	2	3	4	5

15	Me gusta tomar iniciativa y verificar el correcto proceso de trabajo del grupo	1	2	3	4	5
16	Siempre que puedo ayudo a los demás a lograr sus objetivos y los de la institución	1	2	3	4	5
Motivación de afiliación						
17	Constantemente converso con mis compañeros de trabajo sobre temas que no forman parte del trabajo	1	2	3	4	5
18	Me gusta estar rodeado por este gran equipo de profesionales (compañeros de trabajo)	1	2	3	4	5
19	Me siento apreciado por mis capacidades y mi calidad de persona	1	2	3	4	5
20	La institución fomenta el trabajo en equipo y colaborativo	1	2	3	4	5
21	Tengo facilidad para acercarme a gente nueva (compañeros de trabajo)	1	2	3	4	5
22	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y colectivos en mi trabajo	1	2	3	4	5
23	Me siento mejor trabajando acompañado, eso facilita las tareas	1	2	3	4	5
24	La cooperación es la base fundamental para aprender cosas nuevas y enseñar lo que se	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

		Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	No sabe /no aplica (3)	De acuerdo (4)	Muy de acuerdo (5)
	Dimensión: Desempeño de la tarea	1	2	3	4	5
1	Me las arreglé para planear mi trabajo de manera que esté terminado a tiempo	1	2	3	4	5
2	Mi planificación fue óptima	1	2	3	4	5
3	Siempre tuve en mente los resultados que tengo que lograr en mi trabajo	1	2	3	4	5
4	Fui capaz de separar los temas principales de los temas secundarios	1	2	3	4	5
5	Fui capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo	1	2	3	4	5
6	Mi colaboración con los demás fue muy productiva	1	2	3	4	5
	Dimensión: Desempeño contextual	1	2	3	4	5
7	Tomé responsabilidades adicionales	1	2	3	4	5
8	Empecé nuevas tareas por mí mismo, cuando las anteriores estaban terminadas	1	2	3	4	5
9	Me hice cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles	1	2	3	4	5
10	Me mantuve actualizado en los conocimientos propios del trabajo	1	2	3	4	5

11	Me mantuve al día en mejorar las habilidades del trabajo	1	2	3	4	5
12	Proporcione soluciones creativas a problemas nuevos	1	2	3	4	5
13	Busqué activamente nuevos retos en mi trabajo	1	2	3	4	5
14	Participé activamente en las reuniones de trabajo	1	2	3	4	5
	Dimensión: Desempeño Contraproducente	1	2	3	4	5
15	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo	1	2	3	4	5
16	Hice algunos problemas mayores de los que realmente eran	1	2	3	4	5
17	Me enfoqué en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de hacerlo en los aspectos positivos	1	2	3	4	5
18	Hablé con mis colegas sobre los aspectos negativos de mi trabajo	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3.

6.3. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DEL CIE-VRI

Instituciones : Universidad Privada Norbert Wiener
 Investigadores : Trigoso Davalos, Yanet Evelyn
 Título : “Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima, Perú - 2024”

Propósito del estudio: Estamos invitando a usted a participar en un estudio llamado: “Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencias de Lima, Perú - 2024”

Este es un estudio desarrollado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener *Trigoso Davalos, Yanet Evelyn* El propósito es: “Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en la unidad del sistema de transporte asistido de emergencia de Lima, Perú – 2024”.

Procedimientos:

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

- Leer detenidamente todo el documento y participar voluntariamente
- Responder todas las preguntas formuladas en la encuesta
- Firmar el consentimiento informado

La encuesta puede demorar unos 20 a 30 minutos y los resultados se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

Su participación en el estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

Beneficios: Usted se beneficiará con conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de usted. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante:

Si usted se siente incómodo durante el llenado del cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud y/o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el Lic. *Trigoso Davalos, Yanet Evelyn* al 000000000 y/o al Comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, telf. 7065555 anexo 3285. comité.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento

● 13% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% 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	5%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	uwiener on 2023-02-16 Submitted works	<1%
4	uwiener on 2023-02-05 Submitted works	<1%
5	uwiener on 2024-06-14 Submitted works	<1%
6	Universidad Wiener on 2024-07-06 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-03-05 Submitted works	<1%
8	Universidad Peruana Los Andes on 2020-08-25 Submitted works	<1%