



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los
profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Berrospi Quinto, Gladys Eddy (orcid.org/0000-0002-7369-7430)

ASESORES:

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

Dr. Caycho Valencia, Felix Alberto (orcid.org/0000-0001-8241-5506)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por guiar mi camino en la culminación de los proyectos trazados, a mi padre Gerardo por ser mi fortaleza, a mi madre y hermana que desde el cielo me acompañan, a mi hermano Gerson por ser mi apoyo incondicional, al amor de mi vida Matías porque todo los logros son inspirados y motivados por ti amado hijo.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo, quienes con cada clase lograron despertar en mí el interés por aprender, a mi asesora Mg, María Julia Cabrera quien es fuente de inspiración y guía en el camino de la investigación,

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra, muestreo	19
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles y rangos de resultados de variable motivación	18
Tabla 2: Niveles y rangos de resultados de variable desempeño laboral	19
Tabla 3: Confiabilidad	21
Tabla 4: Motivación y desempeño laboral	23
Tabla 5: Motivación intrínseca y desempeño laboral	24
Tabla 6: Motivación extrínseca y desempeño laboral	25
Tabla 7: Prueba de normalidad	26
Tabla 8: Información de ajuste del modelo de la hipótesis general	27
Tabla9: Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	27
Tabla 10: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	28
Tabla 11: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	28
Tabla 12: Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	29
Tabla 13: Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diagrama de Diseño explicativo	16
Figura 2: Motivación y desempeño laboral	23
Figura 3: Motivación Intrínseca y desempeño laboral	24
Figura 4: Motivación extrínseca y desempeño laboral	25

Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023. El diseño fue no experimental, de tipo aplicada, de nivel explicativo de enfoque cuantitativo y el método hipotético deductivo. La población y muestra fue conformada por 70 profesionales de enfermería. Los instrumentos empleados fueron validados mediante un juicio de expertos y se demostraron su confiabilidad por medio de la prueba Alfa de Cronbach, siendo para la variable motivación de $\alpha = 0,909$ y para el desempeño laboral $\alpha = 0,930$. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Los resultados descriptivos evidencian que la motivación alcanzó el nivel alto con 42,9%, mientras que el desempeño laboral logró alcanzar el nivel regular con el 38,6%; y se concluye: la motivación influyó significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023, de acuerdo al estadístico de Nagelkerke =0,773; en ese sentido la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral fue de 77,3%. Esto confirmó la hipótesis y el objetivo general del estudio.

Palabras Clave: Motivación, intrínseca, extrínseca, desempeño laboral

Abstract

The general objective of the research was to determine the influence of motivation on the work performance of nursing professionals in a level II-2 hospital Lima, 2023. The design was non-experimental, of an applied type, of an explanatory level of a quantitative approach and the hypothetical deductive method. The population and sample was made up of 70 nursing professionals. The instruments used were validated through expert judgment and their reliability was demonstrated through Cronbach's Alpha, with $\alpha = 0.909$ for the motivation variable and $\alpha = 0.930$ for job performance. The survey technique and its instrument the questionnaire were used. The descriptive results show that motivation reached a high level with 42.9%, while work performance managed to reach a regular level with 38.6%; and it is concluded: motivation significantly influenced the work performance of nursing professionals in a level II-2 hospital Lima, 2023, according to the Nagelkerke statistic =0.773; In this sense, the influence of motivation on job performance was 77.3%. This confirmed the hypothesis and the general objective of the study.

Keywords: Motivation, intrinsic, extrinsic, job performance

I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de Salud (OMS, 2022) la enfermedad que abarcó al mundo el COVID-19 incrementó los casos de ansiedad y depresión en un 25% lo que evidenció que los países carecen de recursos que permitan confrontar a las patologías de la salud mental, los países subdesarrollados invirtieron en el 2020 del presupuesto nacional un 2%, mientras que en los estados en procesos de avance tienen un valor inferior al 1%.

Así mismo, el Global Engagement Index realizó un estudio, el cual incluyó a 13 países a través de un cuestionario que se aplicó a un promedio de 1000 trabajadores donde unos de sus objetivos fue identificar las características del empleo que motivan a los trabajadores, se obtuvieron como resultados que en los países de Estados Unidos y China el 19% de sus colaboradores se encontraron totalmente motivados, un 17% representaba a India, seguido de Brasil con un 16%, el cuarto lugar con un 14% lo ocupan países como México, Italia, Alemania, Gran Bretaña y Australia (Evia, 2015).

En el panorama mundial la motivación del personal de enfermería no fue notorio a raíz de la propagación de la pandemia COVID-19 lo cual afectó mucho al personal que labora en diferentes centros hospitalarios quienes sufrieron efectos negativos en el desempeño, en la capacidad cognitiva y afectiva; así como la motivación que no permitieron tener una actitud positiva, un ambiente de trabajo agradable en las diversas entidades prestadoras de atención en salud, porque fueron expuestos directamente a enfrentar la pandemia; esto repercutió hasta los tiempos actuales generando efectos de bajo rendimiento laboral en el desarrollo eficiente de funciones, una alta desmotivación que no permite lograr los propósitos de las instituciones de salud y a consecuencia de ello hubo un incremento en los índices de estrés laboral (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022). En ese sentido, en los últimos tiempos a una dimensión global se viene otorgando importancia de la motivación para el eficiente desarrollo de las actividades diarias en todo el personal de una organización.

La realidad en el contexto latinoamericano, anualmente se suscitan de 5,7 a 8.4 millones de defunciones, esto debido a una atención de calidad deficiente, ello expresado en que el 60% de los decesos ocurridos son relacionados a una atención

con déficit de calidad. Señala como eje primario de la atención al talento humano el cual debe ser cualificado, debe poseer las competencias que se requieren para el perfil de puesto que ocupa y ser constantemente motivado (OMS,2020).

También, un estudio realizado en México a 866 profesionales de la salud de 6 hospitales de Tlaxcala y un hospital de la capital entre los hallazgos en relación a la gestión administrativa se obtuvo en los hospitales de Tlaxcala 25 puntos a diferencia del hospital de la capital 97 puntos, en relación al desempeño organizacional en los hospitales de Tlaxcala se obtuvo el 10.5 a diferencia del hospital de la ciudad con un 27.9 por ello afirma que es necesario mejorar la gestión administrativa lo que incidirá en favorecer el desempeño organizacional (Lumbreras et al., 2020).

En el ámbito nacional se observa aún los efectos que dejó la pandemia es notorio tanto el grado de motivación que poseen, como en el desempeño de trabajo de los colaboradores que brinda servicio de atención en salud, se han visto fuertemente afectados, ello debido a que fueron expuestos a altos riesgos al realizar las actividades, por las extensas horas de trabajo que generó una inestabilidad emocional, esto trajo como consecuencia la desmotivación en los profesionales, una alta sobrecarga laboral, por la tensión permanente que demanda la atención, el bajo rendimiento y el deficiente desempeño laboral que ocasiona a muchos pacientes de no brindarles una calidad de servicio, y se aprecia que el 54,8% de los profesionales se encuentran desmotivados y se encuentran cansados; a esto se les agrega que las infraestructuras de los nosocomios y centros de atención en salud se hallan en pésimas condiciones, y la escasez de los medicamentos y la falta implementos de seguridad para los trabajadores, esto es, como consecuencia de la deficiente inversión por parte del estado; por ende, se sugiere que se debe implementar con suma urgencia una serie de estrategias para paliar esta situación (Ministerio de Salud [MINSAL],2023).

Al respecto la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVICIO CIVIL, 2020) aseveró que el examinar, el desempeño del recurso humano en salud es un procedimiento constante, incesante, integral que brinda una estimación objetiva del desenvolvimiento del personal en términos de las actividades que realizan, destrezas, y el producto que ofrece al estado, bajo las normatividad que la

institución pueda proveer y cubrir las necesidades que interfieren en el logro del buen desempeño cuyo único fin es mejorar el desempeño.

A nivel local según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, (INEI, 2022) el distrito en el que se encuentra la entidad prestadora de salud materia de la investigación es el que posee el mayor número de habitantes en comparación a otros distritos representado por 1 millón 225 mil 92 residentes.

Aunado a esto existe en el ámbito de San Juan de Lurigancho un solo hospital nivel II-2, donde el personal se encuentra expuesto a una serie de vivencias, se encuentran desmotivadas por diversas situaciones como; los estragos emocionales que dejó la experiencia en la atención a los pacientes durante la pandemia por el COVID 19, no se ha realizado en la institución el acompañamiento y soporte emocional al personal, la infraestructura inadecuada y el hacinamiento. La organización mide indicadores de calidad, pero cómo puede darse ello si no se trabaja sobre la piedra angular de la institución que es el personal de salud.

Por ello se plasmó el problema general de estudio: ¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2, Lima 2023?, y se tiene como objetivos específicos: a) ¿En qué medida la motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2 Lima, 2023?; b) ¿En qué medida la motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2 Lima, 2023?.

En cuanto a la justificación teórica, se actualizaron sobre las teorías en torno a la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería con el objetivo optimizar los resultados que se pueden encontrar; de la misma manera, se fortalecerá la motivación del personal del área de enfermería con el propósito de lograr el desempeño del trabajo eficiente en el desarrollo y realización de sus actividades. En lo práctico, el trabajo servirá como antecedente para otras investigaciones que se pretendan realizar en otros contextos similares, siempre buscando mejorar en forma eficiente el desempeño del profesional de enfermería del nosocomio; además, para que puedan realizar con facilidad su actividad y cumpla su función. En la justificación metodológica su aporte valioso es con los

instrumentos sobre las variables para diseñar una serie de estrategias que permitan recoger información pertinente del campo en forma eficiente utilizando una ficha técnica en donde se encuentran plasmados las preguntas pertinentes.

Se tuvo como objetivo general del estudio: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2 Lima, 2023. Asimismo, los objetivos secundarios: a) Medir la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2 Lima, 2023; b) Medir la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2 Lima, 2023.

Por último, se planteó la hipótesis general: la motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2, Lima 2023. Asimismo, las hipótesis específicas: a) la motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2 Lima, 2023; b) La motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2 Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, son presentadas las investigaciones relacionadas a las variables planteadas en el estudio.

Por un lado; Alhadidi et al. (2023), efectuaron un estudio en Jordania quienes plantearon como propósito: determinar la incidencia de la motivación laboral en el compromiso de trabajo de las enfermeras jordanas. El estudio se diseñó sin manipular las variables; siendo de nivel explicativo; consideró a 195 enfermeras que conformaron para encuestar. Los hallazgos indicaron que el nivel de motivación fue alto con 50,3%, compromiso laboral fue permanecer en el trabajo por parte de las enfermeras. Arribó a la conclusión: De acuerdo a la regresión múltiple la ambas variables incidieron con la intención de permanecer en sus labores las enfermeras jordanas.

Así mismo, Ulfha et al. (2023), realizaron un estudio en Indonesia, en el cual plantearon como objeto determinar si la variable motivación laboral tiene un efecto significativo en el desempeño laboral en el nosocomio Lagaligo East Luwu 2022. El estudio tuvo como metodología: no experimental, cuantitativo, transversal, y correlacional; 130 enfermeras conformaron la muestra, como instrumento se utilizó el cuestionario para obtener datos sobre ambas variables; con lo cual se obtuvo como resultados: Las variable motivación tienen un efecto real/significativo en el desempeño con valores $T 2,553 > 1,96$. Presenta un coeficiente de trayectoria de 0,160 por ello la motivación tiene un efecto positivo sobre el DL, es decir, a mayor motivación mayor desempeño de la enfermera.

De igual forma; Sugiyama et al. (2022), plantearon una investigación en Japón, quienes plantearon como objetivo: verificar el efecto de la motivación intrínseca y extrínseca en el compromiso laboral de las enfermeras. Se empleó una metodología que no experimental; transversal; nivel explicativo; seleccionaron aleatoriamente 1200 centros en Japón y siendo dos enfermeras por cada centro hospitalario, se utilizaron cuestionarios para recoger información; y los resultados fueron que la motivación intrínseca alcanzó el nivel bueno con el 56,2% la motivación extrínseca no tuvo un efecto significativo. Concluyó: De acuerdo a los resultados del estadístico regresión múltiple ejerció un fuerte impacto la motivación intrínseca en el compromiso laboral de enfermeras (Nagelkerke=0,782). Este

hallazgo es muy relevante para fortalecer la motivación interna del personal de enfermería con el objetivo de mejorar el compromiso laboral.

De igual forma; Diana et al. (2021), tuvo como propósito verificar el impacto de la motivación y DL de los trabajadores de la sección de profesionales de enfermería del Hospital Estatal de Pasuruam Indonesia; el diseño es no experimental y de nivel explicativo; 62 enfermeras del hospital fueron quien conformaron la muestra, se aplicó cuestionarios para recoger la información de las variables M y DL; los resultados indicaron: motivación alcanzó una posesión media en un 48,9% y el desempeño laboral el nivel regular con el 43,7%; y se concluyó: la motivación incidió directamente en el DL ($Nagelekerke=0,567$). La satisfacción laboral surtió efecto directo en la motivación laboral.

Así mismo; Nova et al. (2020) efectuaron una investigación en un nosocomio general de Indonesia. plantearon como objetivo a estudiar el impacto de la motivación laboral, la satisfacción laboral y la actitud hacia la profesión en el desempeño de las enfermeras en las Consultas Externas. El curso metodológico planteado fue: cuantitativo, analítico. La población fue conformada por 62 enfermeras del área de consultorios externos, la muestra fue realizada a través de la técnica del muestreo total resultante de 62 profesionales. Teniendo como resultado de la investigación en cuanto al análisis de regresión múltiple donde la motivación laboral representa un valor de 0.7772, mientras que la variable satisfacción laboral 0.834, en cuanto a la variable actitud hacia la profesión 0.401 en relación a la variable desempeño de las enfermeras 4.361. Por lo tanto, concluyen que las variables en estudio tienen un efecto positivo sobre la variable desempeño de las enfermeras ($Nagelkerke=0,982$). El nosocomio debe fortalecer la motivación para mejorar el de las enfermeras.

Ababe y Zeru (2019), realizaron un estudio en hospitales públicos y privados de Etiopía y tuvieron como objetivo de estudio evaluar el nivel motivación laboral en el desempeño en la organización entre las enfermeras que trabajan en hospitales estatales y particulares de Hawassa. El estudio se diseñó: nivela explicativo, no experimental. La muestra fue de 220 enfermeros y enfermeras. concluyeron el efecto de los factores motivacionales hacia el desempeño organizacional es en un 64.1%.

Por último; Nguyen (2019), en el estudio incidencia de la MI y ME en el trabajo de enfermeras que laboran en instalaciones de cuidado a lo largo de un nosocomio en Estado de Colorado. Cuyo objetivo fue analizar la incidencia de la motivación (intrínseca-extrínseca) en el trabajo de enfermeras que laboran en instalaciones de cuidado a lo largo en Estado de Colorado; el nivel de estudio fue explicativo; de diseño no experimental; consideró a 54 enfermeros; a ellos se les aplicó un cuestionario para recoger datos pertinentes y obteniendo que el siguiente hallazgo, los enfermeros en un 77,2% manifestaron que se encuentran motivados para continuar laborando en las instalaciones médicas; y finalmente concluyó: la motivación (intrínseca- extrínseca) incidió fuertemente en la variable compromiso de trabajo de enfermeras que laboran en instalaciones de cuidado a lo largo de un nosocomio en Estado de Colorado.

Entre las investigaciones previas nacionales se cuenta con el estudio de:

Ahumada (2023), planteó como objetivo de estudio: determinar la incidencia de los factores en el DL del personal de enfermería en el área de centro quirúrgico de una organización de salud Lima, 2022. El diseño del estudio fue: no experimental, básica y de nivel explicativo; fueron 53 enfermeros, a quienes se les aplicó un cuestionario para recoger información pertinente, y se obtuvo los resultados que los factores alcanzaron el nivel deficiente con el 58,5% y el DL el nivel regular con 49,1%. Concluyó: Los factores influyeron fuertemente en el DL del área de enfermería en el centro quirúrgico de una organización de salud Lima, 2022 (Nagelkerke= 0,653).

Carbajal (2022), siendo el objetivo de estudio: determinar el impacto de la gestión del cambio en el DL de los colaboradores de un centro de salud en Callao. El tipo de estudio es elemental con enfoque cuantitativo, y de nivel explicativo el diseño fue sin manipular las variables. Fueron 45 colaboradores, a ellos se aplicaron cuestionarios para recoger la información; logró obtener el resultado en cuanto al DL el 76% llegando al nivel alto; y arribó a la conclusión: de acuerdo al estadístico de regresión ordinal la gestión del cambio influyó positivamente en el DL de las personas que trabaja en el establecimiento de salud (Nagelkerke=0,578). El estudio es muy importante; puesto que, a mejor gestión del cambio mejor DL de los colaboradores en el centro de Callao.

De Paz (2022), el objetivo fue verificar el impacto de motivar en el desempeño laboral de los enfermeros en pandemia COVID-19; el diseño es no experimental de nivel explicativo; fueron los 60 personas entre enfermeras y ayudantes; los resultados fueron que la motivación alcanzó el nivel medio un 71.7% y el desempeño laboral alcanzó el nivel favorable con el 81.7% y finalmente concluyó: según la prueba de R2 de hubo el 37,5% de impacto de motivar en el DL de los enfermeros en periodo del COVID-19.

Cavero (2021), en el trabajo realizado en el hospital naval de Lima, planteo como objeto de estudio: analizar una incidencia de la motivación en el DL del personal de salud del área quirúrgica. Se le aplicaron y se diseñaron de una forma no experimental, básico, descriptivo, no experimental, correlacional, utilizando para medir las variables el instrumento cuestionario, cuya muestra fue conformada por 70 profesionales de enfermería; los hallazgos del trabajo demostraron que la motivación alcanzó el alto con el 45,3% y el DL el nivel eficiente con el 36,4%. Por ello concluyó que existe una dependencia de la variable dependiente de estudio a través de la regresión lineal de Nagelkerke de 15.8%.

Baldera (2019), tuvo como propósito: verificar el efecto de la motivación en el DL de los profesionales de enfermería en emergencia del hospital Villa El Salvador; el trabajo es aplicado, nivel explicativa, fueron diseñados en forma no experimental, fueron los 62 profesionales; a ellos se aplicaron unos cuestionarios para recabar la información del campo y cuyo resultado en la motivación alcanzó el nivel medio con 45,2%, mientras que el desempeño laboral el nivel en proceso con 46,8%. En la parte inferencia logró concluir: que existió una incidencia directa de la motivación en el DL de acuerdo a Nagelkerke de 55,5%. Este trabajo contiene las dos variables que son similares al presente estudio.

En esa misma línea; para fundamentar las variables en estudio: motivación y desempeño laboral es necesario la revisión de las teorías que lo sustentan: Con respecto a; motivación la Real Academia Española lo conceptualiza como el acto y la consecuencia de lo que realiza el individuo, influenciada por componentes de índole intrínseco como extrínseco (RAE, 2022).

Entre las teorías que sustentan a la motivación desde los inicios y se han incrementado con el paso del tiempo, hasta el momento son cuatro las teorías que se ocupan de la motivación: la teoría de la jerarquía de las necesidades, teoría de

las necesidades aprendidas de Mc Clelland; la teoría de las expectativas, y la teoría de los dos componentes.

Se entiende por teoría de los requerimientos el cual fue planteado por Maslow (1954), cuenta con cinco jerarquías y en forma ordenada y de acuerdo a la importancia; las fisiológicas, que se ocupa de las necesidades biológicas que sirven de soporte principal para la sobrevivencia, como es la alimentación, sueño y vivienda. Asimismo, la seguridad que estar libre de amenazas tanto en lo físico y psicológico; en ese mismo orden, las necesidades sociales, como el afecto, la amistad, las interacciones sociales: También, la estima, como la autoestima, autoconfianza, el status, Y, por último, la autorrealización son las necesidades más superiores del ser humano y es el reflejo para lograr el nivel alto de potencial y desarrollo.

En cuanto a la teoría de los requerimientos aprendidos de McClelland (1970), se basó en la originalidad de la cultura de un contexto determinado, es aquí el ser humano es motivada y se adapta a una determinada conducta para que pueda satisfacerles, y son de tres tipos: Motivación de logro, es para alcanzar los objetivos y las metas, y para ello se puede esforzar para lograr el éxito. El ser humano que cuenta con alto grado de motivación se trazan metas altas que pueden ser logrados y para ello planifica y asume responsabilidad; en ese sentido, las personas son muy disciplinadas y se valoran por su brillante desempeño. Motivación de poder, es la que permite modificar en el comportamiento de una forma que no lo pudieron haber hecho por ellos mismos; y la motivación de afiliación, es el deseo de entablar interacciones interpersonales amistosas y muy próximos.

En ese mismo orden, en el marco teórico de las expectativas, fue sustentado por Vroom (1964, mencionado por Arbaiza 2010), los trabajadores motivados son aquellas personas a las que se les reconocen su esfuerzo y se les recompensa; se sienten seguras de sí mismo para realizar exitosamente su trabajo. Esta teoría considera algunos aspectos más relevantes: los resultados de primer y segundo orden, esto se relaciona con el trabajo, siendo el primer orden la productividad y el segundo orden las recompensas, esto genera el ascenso. En ese mismo orden, la instrumentalidad, es la que vincula el desempeño con la recompensa que se debe obtener; asimismo, la valencia, es el valor que se les asigna a una recompensa y

finalmente, la expectativa, es la que determina que el esfuerzo llevará a un buen desempeño.

Así mismo; Herzberg (1959), sustentó a la teoría de motivación-higiene; el cual direcciona la conducta del individuo en el entorno laboral, consideró al factor intrínseco o motivacional que se vincula con la satisfacción del trabajo e involucra sentimientos a nivel personal y al factor extrínseco o de higiene que se vincula con el trabajo. Los factores intrínsecos producto de su propio trabajo como lograr el reconocimiento, y la puntualidad: Por otro lado, cuando hay insatisfacción son los factores extrínsecos producidos por las instituciones tales como son las políticas y administración, supervisión, las relaciones interpersonales y condiciones laborales.

Así mismo; Robbins y Judge (2009), lo definieron como los ciclos que impactan en la intensidad, direccionalidad y perseverancia del esfuerzo que ejecuta un ser humano para el logro de las metas trazadas; se entiende por la intensidad como la energía que posee un individuo; la direccionalidad, es la que conduce a lograr una meta, y finalmente la perseverancia, es la que induce a la persona a lograr su objetivo.

Por otro lado; Robbins y Coulter (2022), definieron a la motivación como la facultad de un ser humano que permite lograr un propósito para alcanzar los objetivos organizaciones a través del esfuerzo orientada a satisfacer la necesidad personal. Asimismo, la motivación es la facultad de cumplir con los compromisos a fin de satisfacerse uno mismo cumpliendo con las actividades asignadas por la organización (Chien et al., 2020)

Entre las dimensiones de la variable motivación sustentado por Robbins y Judge (2009), quienes consideraron dos dimensiones: motivación intrínseca (MI) y motivación extrínseca (ME). Entendiéndose por MI: como aquello se encuentra vinculados al interior de un ser humano y se observan vinculados con las necesidades secundarias; de modo que, se vincula con el puesto en donde se desempeña el ser humano y promueven en ella una satisfacción permanente; aquí es importante la vinculación de la persona con su trabajo; y se encuentran compuestos por los indicadores: Satisfacción, competencia profesional, promoción profesional y el estatus.

En ese mismo contexto, la motivación está dada por los factores internos tales como la autonomía, afinidad y la competencia para ejecutar ciertas acciones

y comportamientos sin presiones ni cualquier recompensa por las acciones realizadas (Praveen, 2017). Asimismo, lo intrínseco es recibir recompensa, el aprecio, el sentido de logro afrontando los desafíos; también la MI es el anhelo de realizar con responsabilidad las tareas asignadas y el resultado pueda encajar con las capacidades (Duttan, 2020).

En la dimensión motivación extrínseca, son aquellos que se encuentran vinculados con la insatisfacción, estos factores son externos y se ven vinculados a las necesidades primarias y se encuentra en el ambiente que les circunda a los seres humanos y comprende los requisitos donde trabaja; son administrativas y decididas por la organización; estos agentes extrínsecos sobre los cuales el individuo no tiene control: Este factor comprende indicadores como: Tensión, presión, relación con mis compañeros, relación con los superiores y monotonía en el trabajo (Robbins y Judge, 2009).

De la misma forma, la ME es el acto que una persona ejecuta o es el comportamiento de una persona que se ven afectados por elementos externos como son los premios o castigos; estas motivaciones pueden ser el dinero, los elogios, la competencia y las amenazas; es impulsada por recompensas externas como el pago, aumento de haberes, fama y otros beneficios (Praveen, 2017; Kirby, 2020). Asimismo, la MI es una fuerza interna y la ME es una fuerza externa; conducen a los colaboradores a encontrarse personalmente y con los propósitos de la organización; un ser humano intrínsecamente motiva es la que tiene un impulso interno que forma conductas e inspiración para ejecutar responsabilidades sin dificultad alguna (Hee et al., 2016).

Por otro lado; a lo largo de la historia el término desempeño laboral inicialmente fue contextualizada como; descripción de puestos, posterior a ello se convirtió en un instrumento para poder evaluar el si el puesto que era ocupado por un individuo funcionaba de manera óptima, con el pasar de los años en el contexto actual se emplea el termino desempeño laboral para incidir en el crecimiento y triunfo de una organización y/o institución. El término tiene origen en EE.UU. hacia los finales del siglo XIX en el ejército norteamericano durante las batallas se tenía que organizar a los soldados de acuerdo a su nivel físico, ocupaban un tipo de puesto; con el pasar de los años en 1989 Owen fue el precursor en utilizar el término desempeño laboral en el cual se designaba un jefe para un grupo humano, así

como se identificaban por colores el nivel de desempeño de cada colaborador (Bautista et al., 2020)

Así mismo; Robbins y Coulter (2022), definen al desempeño laboral (DL) como la conducta de los colaboradores que ejecutan las actividades asignadas en el seno de las organizaciones; siendo de vital importancia a la institución para su funcionamiento, que la persona realice esa gran labor, cumpliendo sus funciones asignadas de una manera eficiente y eficaz para alcanzar los propósitos de la institución. En ese mismo orden, el DL de las enfermeras se fomentan con eficiencia para mejorar los servicios y así brindar una alta calidad de atención a los usuarios del hospital; en esa línea las enfermeras tienen autonomía, excelentes relaciones con sus pares y control sobre los ambientes de trabajo; y todo ello, se encuentran relacionados con el apoyo social, el ambiente de trabajo, la familia y recursos personales como la autoeficacia y el optimismo (De Simone et al., 2018; Van Bogaert et al., 2017).

Además; se tiene la teoría de la interrelación entre los seres humanos e instituciones de Chiavenato (2011), sostuvo que los seres humanos forman parte de las instituciones y desempeñar dentro de ellas cumpliendo ciertas funciones para optimizar los recursos de las empresas. En ese sentido, se aprecia que los seres humanos disponen de su tiempo en las empresas; y estas instituciones solicitan la participación activa de las personas para ejecutar las actividades y las operaciones, y para ello, quieren recursos materiales, financieros y tecnológicos; siendo el más valioso recurso para toda organización los recursos humanos; por ende, en los tiempos actuales, la empresa que invierte en dotar conocimientos a su personal es la que logra el éxito, mientras que aquellos que no lo hacen fenecen definitivamente; entre las dimensiones que aborda la teoría tenemos: productividad, manejo asistencial y por ultimo las personalidades asistenciales.

Así mismo; Campbell et al. (1996) propone la teoría general, definiendo al desempeño laboral como las actividades y conductas, importantes para la empresa ya que a través de ello se dará el cumplimiento de los objetivos institucionales, las cuales serán evaluadas a través de la labor que realiza cada trabajador evidenciando las competencias que posee. Por ello la teoría general del desempeño que propusieron los autores, se basa en determinantes los cuales son tres: basado en la experiencia y hechos vividos definido como conocimiento

declarativo; mientras que la acción de hecho definido como conocimiento procedimental como también las habilidades en determinadas actividades; y como tercer determinante la motivación.

Por otro lado, Borman y Motowidlo (1993), quienes sustentaron la teoría del desempeño contextual, indicaron que el desempeño del trabajador son las conductas que apoyan al contexto en donde se ejecutan las actividades y ello incluye la ayuda mutua a los compañeros de trabajo, ser el primer voluntario en realizar las actividades y defender la institución; estos resultados son sumamente relevantes e importantes para lograr los resultados deseados de acuerdo a los objetivos propuestos por la institución. Asimismo, el DL depende del entorno laboral que favorezca el buen desempeño y tenga firmeza laboral, línea de carrera y lograr un equilibrio entre la vida personal-laboral; también, es un impulso que favorece la productividad de la organización manteniendo un entorno organizacional altamente competitivo (Vohra et al., 2022; Anís & Emil 2022; Basalamah & As"ad, 2021).

Asimismo, Wayne (2010), afirma que la estructura organizacional está conformada por la entidad y el recurso humano, el desempeño laboral es un proceso inherente a la organización que mide las competencias del colaborador y si están orientadas a los propósitos que busca alcanzar la institución, los resultados permiten al empleador conocer aspectos de deficiencia convirtiéndolas en oportunidades de mejora con respecto a su actividad laboral que finalmente repercute en lograr en el empleado la satisfacción en relación a su vida laboral.

En esa misma línea, Robins y Judge (2009), propusieron tres dimensiones: el lograr alcanzar las metas propuestas, la iniciativa que tenía el personal hacia la realización de alguna actividad y por último, la relación interpersonal.

Entre las dimensiones del desempeño laboral fue sustentado por Robbins y Coulter (2022), lo explicaron por medio de cinco factores: calidad de trabajo, responsabilidad laboral, compromiso institucional, trabajo en equipo y la comunicación. En lo referente a la dimensión calidad de trabajo, es la que se realizó en el seno de la organización cumpliendo las funciones respetando las reglas establecidas por la institución, trabajando en tiempos previsto, con cero errores y con mucha eficiencia para lograr la productividad o brindar un buen servicio a los usuarios.

Por otro lado, en cuanto a la dimensión responsabilidad, es la capacidad para realizar con plena conciencia y total libertad el trabajo en el seno de la organización; en ese sentido, aquí cada trabajador asume compromisos personales, resuelve cualquier inconveniente que se aparezca en el trabajo, cumple con el trabajo asignado e informa sobre el trabajo realizado (Robbins y Coulter, 2022).

De la misma manera, en cuanto a la dimensión compromiso institucional, es la fuerza laboral en donde el trabajador apoya a señalar la satisfacción laboral, el compromiso de la energía laboral; en ese sentido, el trabajador demuestra mucho respeto a los miembros de la organización y recibe el apoyo necesario por parte de la institución y los compañeros de trabajo (Robbins y Coulter, 2022).

Por otro lado, en la dimensión trabajar en equipo, es la habilidad de direccionar las actividades dentro de un grupo de seres humanos en un mismo horizonte, inspirando en los valores de la organización para lograr las metas establecidas; esto implica, respetar las ideas comunes del equipo, el uso adecuado de la tecnología para ejecutar el avance de las actividades acortando tiempo y espacio; promoviendo el clima laboral adecuado en la institución, colaborando en buscar soluciones y en equipo resuelven las situaciones conflictivas que aparezcan durante el desarrollo de las actividades del equipo (Robbins y Coulter; 2022).

Asimismo, la dimensión comunicación se concibieron la manera de intercambiar la información que circula entre dos o más personas con el objetivo de informarse en forma pertinente sobre la forma de ejecutar las actividades dentro de la institución; esto a su vez comprende; practicar las buenas relaciones interpersonales, la confianza entre todos los miembros, intercambiando opiniones asertivas y una comunicación fluida (Robbins y Coulter; 2022). Po otro lado, la comunicación es un medio de interacción mediante el cual transmitimos o intercambiamos los mensajes entre dos o más personas; también, es un proceso dinámico y de constante cambio (Brinia, 2016)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Se realizó una investigación tipo aplicada, basándose en la aplicación de los sustentos teóricos actualizados en ese sentido, se estableció conclusiones que aportarán conocimientos pertinentes para otros estudios en el quehacer académico y los resultados favorecerán al grupo de estudio, a la institución de salud donde se desarrolla y a la sociedad (Álvarez, 2020).

El diseño empleado fue el no experimental, porque no se manipularon a las variables de la investigación, se observó en su contexto natural tal cual se presentaron, y se respondió a las interrogantes plasmados en el estudio, para ello se utiliza instrumentos que midan su naturaleza, para luego comprobar y contrastar las hipótesis planteadas y por ende se compruebe la causalidad entre ellos (Hernández et al., 2014).

Por otra parte, el nivel fue el explicativo porque se explicó la causalidad entre las variables; en otros términos, se comprobó la dependencia de la variable independiente (motivación) referente a la variable dependiente (DL) de los profesionales de enfermería) como resultado (Hernández y Mendoza, 2018).

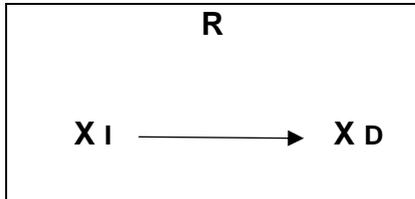
El enfoque del estudio fue cuantitativo, dado que propuso examinar a la naturaleza de las variables de forma cuantificable, para la obtención de los resultados se utilizará el estadístico de regresión ordinal especialmente el estadígrafo de Nagelkerke (Ñaupas et al, 2018).

En el presente estudio se aplicó como método el hipotético-deductivo dado que, se plantearon hipótesis en base al problema de investigación el cual se llevó a la contrastación para lograr explicar la causalidad, la realidad problemática se describió de lo general a lo particular (Carrasco, 2019).

El diseño se representa en la siguiente figura grafica

Figura 1

Diagrama de diseño explicativo.



Nota. Elaboración propia

Donde:

X1: Motivación (Variable independiente (VI))

X2: Desempeño laboral (Variable dependiente (VD))

R: Regresión ordinal

3.2 Variables y operacionalización

En el estudio se definió dos variables de estudio: la motivación considerándose como VI y el DL considerándose como VD, las variables se dividen en dimensiones y a partir de ellos se establecerá cada indicador, las cuales fueron medidas a través de la ejecución del instrumento (Bauce et al., 2018).

Variable Independiente: Motivación

Definición conceptual

La motivación son los ciclos que impactan en la intensidad, direccionalidad y perseverancia del esfuerzo que ejecuta una persona para el logro de las metas trazadas; se entiende por la intensidad como la energía que posee un individuo; la direccionalidad, es la que conduce a lograr una meta, y finalmente la perseverancia, es la que induce a la persona a lograr su objetivo. (Robbins y Judge, 2009)

Definición operacional

La motivación presenta dos dimensiones que son: motivación intrínseca y motivación extrínseca, conformada por 9 indicadores las cuales fueron medidas a través de un cuestionario con 22 ítems (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores: permite cuantificar las particularidades de la variable motivación tenemos: la dimensión motivación intrínsecos, cuenta con cuatro indicadores: satisfacción, competencia profesional, promoción profesional y el estatus. La motivación extrínseca consta de cinco indicadores: tensión, presión, relación con los compañeros, relación con los superiores y la monotonía en el trabajo.

Escala de medición: para efectos del estudio se usó la escala politómica y de medición tipo Likert con valores del 1 al 5 según la alternativa de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3) y Casi siempre (3) y Siempre (5). La escala en mención nos permite conocer el nivel de conformidad o disconformidad sobre las características de estudio, ampliando el tipo de respuestas por las alternativas que posee (Mendoza y Ramírez, 2020).

Baremo: el comportamiento de la variable motivación en el presente estudio es: alto, regular y medio en base a un instrumento internacional aprobada en 7 lenguas y en nueve países denominado escala multidimensional de motivación, el cual dio los niveles mencionados. Por otro lado, el instrumento motivación como efecto mediador al trabajo el cual permite medir a la variable en los niveles de alto y bajo (Gagné et al, 2014; Ibrahim et al, 2023).

para la variable motivación, se utilizó como rangos de valor presentada en la tabla siguiente:

Tabla 1

Niveles y rangos de resultados para la variable motivación

Nivel	Rango
Alto	82 – 110
Regular	52 – 81
Bajo	22 – 51

Nota Elaboración propia

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

El DL es la conducta de los seres humanos que ejecutan las actividades asignadas en el seno de las organizaciones; siendo de vital importancia a la institución para su funcionamiento, que la persona realice esa gran labor, cumpliendo sus funciones asignadas de una manera eficiente y eficaz para lograr alcanzar los objetivos propuestos por la institución (Robbins y Coulter,2022).

Definición operacional

El desempeño laboral posee las siguientes dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad laboral, compromiso institucional, trabajar en equipo y la comunicación. Se medirá a través de 34 ítems (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores: La dimensión calidad de trabajo consta de los siguientes indicadores: respeta a las reglas de la organización, tiempo previsto, cero errores y la eficacia en el trabajo; la dimensión responsabilidad laboral: asumen compromisos, resuelve problemas, cumple con el trabajo asignado e informa sobre el trabajo; la dimensión compromiso institucional comprende: demuestra respeto, y recibe apoyo; la dimensión trabajo en equipo comprende: respeto de ideas, uso de la tecnología, búsqueda de soluciones, resuelve situaciones conflictivas, y, finalmente la dimensión comunicación comprende los indicadores: relaciones interpersonales, confianza, comunica acertadamente e intercambiar opiniones.

Escala de medición: para efectos de estudio se usó la escala politómica y de medición tipo Likert con valores del 1 al 5 según la alternativa de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3) y Casi siempre (3) y Siempre (5). La escala en mención nos permite conocer el nivel de conformidad o disconformidad sobre

las características de estudio, ampliando el tipo de respuestas por las alternativas que posee (Mendoza y Ramírez, 2020).

Baremo: el comportamiento de la variable desempeño del rol de trabajo en el presente estudio es: eficiente, regular, deficiente en base al instrumento que mide el DL del personal de salud generado por MINSA en el año 2008 el cual fue adaptado por el Hospital Nacional san Bartolomé (MINSA-directiva administrativa N. 002-216 2016). Para la variable DL, se utilizó como rango valor detallada en la siguiente tabla:

Tabla 2

Niveles y rangos de resultados para la variable desempeño laboral

Nivel	Rango
Eficiente	126 – 170
Regular	80 –125
Deficiente	34 –79

Nota: Elaboración propia

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población es considerada como la agrupación de seres humanos, objetos y cosas las cuales posees características comunes y en función a ello se seleccionan (Gonzales et al, 2022).

En la investigación fue conformada por los profesionales de enfermería, la población lo constituyeron 70 profesionales de enfermería del área de hospitalización. Para efectos del estudio se trabajó con la totalidad de los licenciados del área de hospitalización del nosocomio en estudio.

Criterios de exclusión

- En el estudio no se consideró a las enfermeras que no se encontraron en el hospital en el instante de recoger la información debido a: periodo vacacional, descanso médico y licencia por vulnerabilidad.
- Personal profesional enfermeros que no mostraron interés en participar en el estudio.

Unidad de análisis

En el estudio lo conforman las personas que participarán en la aplicación de instrumento que permitirá recoger información (Hernández y Mendoza, 2018) por lo cual, estuvo conformado por los profesionales de enfermería del área de hospitalización de un hospital nivel II-2, localizado en el distrito de SJL.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica empleada fue la encuesta la cual permitió recabar información del contexto estudiado, interpretarlos de una forma precisa y confiable en este caso sobre las variables M y DL (Álvarez, 2020).

Instrumentos.

Se empleo como instrumento: dos cuestionarios los cuales fueron elaborados por el propio autor basado en la revisión de la información de ambas variables a través del marco teórico, modelos, basado en diversas investigaciones acerca de las variables del trabajo. Para la variable independiente (M) el cuestionario contiene 22 ítems dividido en 2 dimensiones; para la variable dependiente (DL) el cuestionario consta de 34 ítems dividido en 5 dimensiones (Anexo 3).

Validez y confiabilidad.

Validez

Según Mendoza y Ramírez (2020), la validez de un instrumento es la propiedad por la cual se verifica que posee el fin de su valor es decir que realmente cuantifique lo que plantea los indicadores.

Se sometió el instrumento a la evaluación de 04 expertos los cuales validaron los instrumentos: cuestionario de motivación y cuestionario de desempeño laboral, calificando al instrumento con un alto nivel en las tres categorías: claridad, coherencia y relevancia (Anexo 4).

Confiabilidad

Según Hernández y Mendoza (2018), la confiabilidad está referida al grado en que al ejecutar el instrumento a los misma población de estudio se obtenga resultados similares.

En tal sentido, se ejecutó a través de una prueba piloto a 16 profesionales de enfermería que corresponden al 27% de la población total, se realizó la

confiabilidad alfa de Cronbach a los instrumento debido a que las respuestas son de tipo politómicas de escala Likert. Se vació los datos al programa SPSS 25 realizando el proceso de los datos que se recopilaron, se obtuvo como resultado para el cuestionario motivación un valor 0.909 con 22 elementos y para el cuestionario desempeño laboral se obtuvieron el valor de 0.930 con 34 elementos, lo que infiere que ambos cuestionarios tienen confiabilidad alta (Tabla 3).

Tabla 3

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach
Motivación	0,909
Desempeño laboral	0,930

Nota. Elaboración de la autora

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de datos que se requirió en el estudio, se realizó las coordinaciones y solicitudes respectivas a las instituciones; se solicitó el documento de presentación denominado (carta de presentación) a la universidad , posterior a ello se realizó el siguiente tramite en la entidad hospitalaria nivel II-2 en cual se presentó la solicitud de revisión de proyecto y autorización, la carta generada por la universidad, el proyecto de investigación y voucher de pago correspondiente a la revisión, con lo cual se obtuvo la autorización.

Una vez autorizados se procedió aplicar y recoger la información pertinente de las enfermeras del nosocomio por medio de las encuestas. Ello se realizó a través del Google forms, se distribuyó a través del número personal de cada profesional de enfermería a través del aplicativo WhatsApp. En el instrumento se detalló en la parte de la información general que la participación de los profesionales es de carácter confidencial con fines de estudio, a través del llenado de datos, muestran su conformidad en la participación de estudio, además se les indicó las alternativas de respuesta y valor de cada escala, como también el objetivo al cual estaba orientada la investigación (anexo 6).

3.6. Métodos de análisis de datos

Como primer paso, se recopilo datos del campo vía Google forms, se construyó un formato en Excel con las variables y dimensiones del estudio

plasmado en una base de datos, se reemplazó y se cuantificó dando valor a los cinco elementos que se dieron como respuesta en forma cualitativa. Una vez cuantificado las respuestas en Excel; se trasladó al SPSS26 para tabularlo; luego en ese programa se dimensionó a cada una de las variables; y una vez dimensionados; utilizando los valores mínimos y máximos se establecieron los rangos para cada una de las dimensiones y las variables; en seguida, se obtuvieron los baremos para cada una de las dimensiones y las variables; y a ese nivel se estableció los valores en SPSS26.

Como segundo paso, para la obtención de resultados descriptivos se generaron las tablas y figuras para los datos descriptivos; las tablas de contingencia o cruzadas, la cual generó resultados en frecuencias y en porcentajes.

Como tercer paso, para la obtención de resultados inferenciales, primero se realizó la prueba de normalidad a través de la prueba kolmogorov smirnov por tratarse de una población de 70 enfermeros, lo que evidencio de acuerdo al valor de significancia al 5% corresponden a una distribución no normal por ello se analizó mediante el análisis no paramétrico (regresión logística ordinal). Y finalmente se comprobaron las hipótesis de la investigación con el estadístico de Nagelkerke.

3.7. Aspectos éticos

Así mismo, durante el desarrollo de estudio se tuvo presente los siguientes aspectos: se respetó: normatividad y los protocolos de la universidad; se citaron los autores considerados para la elaboración del estudio respetando sus ideas; se utilizó las normas APA en la versión 7. Se consideraron los principios éticos que rige a toda investigación; se respetó la situación de anonimato de las respuestas de las enfermeras que formaron parte de la muestra; así como el respeto por los principios éticos, justicia, beneficencia, autonomía total. (UCV, 2022)

IV.RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Objetivo general: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023

Tabla 4

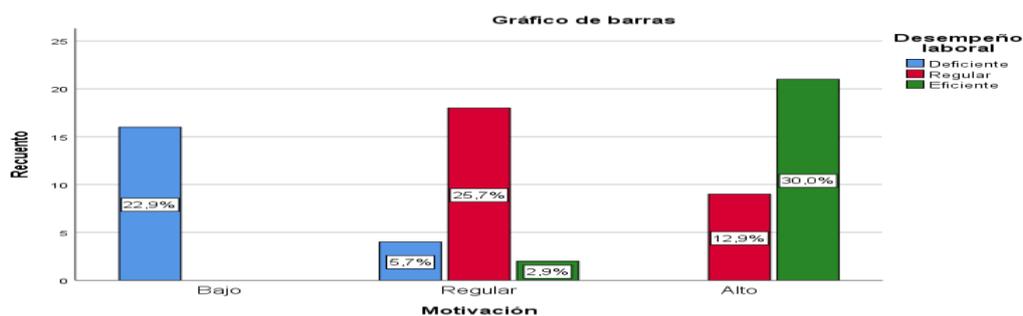
Motivación y desempeño laboral

			Desempeño laboral			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Motivación	Bajo	f	16	0	0	16
		%	22,9%	0,0%	0,0%	22,9%
	Regular	f	4	18	2	24
		%	5,7%	25,7%	2,9%	34,3%
	Alto	f	0	9	21	30
		%	0,0%	12,91%	30,0%	42,9%
Total		f	20	27	23	70
		% del total	28,6%	38,6%	32,9%	100,0%

Fuente: base de datos

Figura 2

Motivación y desempeño laboral



Se observa que el 22,9% (16) opinaron que la motivación es baja; el 34,3% (24) opinaron que la motivación es regular; mientras que el 42,9% (30) opinaron que la motivación es alto. Así mismo el 28,6% (20) opinaron que el DL es deficiente; el 38,6% (27) consideraron que el DL es regular y el 32,9% (23) opinaron que el DL es eficiente. Para la tabla cruzada se tiene la intersección de ambas variables; la motivación baja se presenta en un 22,9% (16) con un DL deficiente, la motivación regular se presenta en un 25,7% (18) con un DL regular, la motivación es alta en un 30,0% (21) con un DL eficiente. En ese sentido, se afirmó que la mayoría de los enfermeros consideraron a la motivación se encontraba en el nivel alto; mientras al DL en un nivel regular.

Objetivo específico 1: Medir la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023

Tabla 5

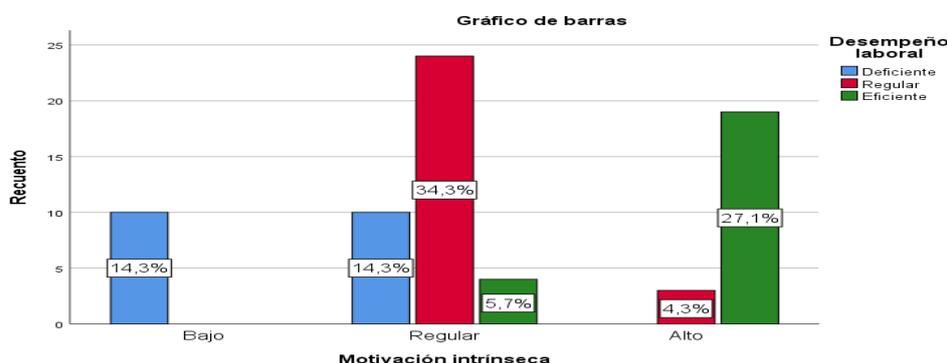
Motivación intrínseca (MI) y desempeño laboral (DL)

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Motivación intrínseca	Bajo	f	10	0	0	10
		%	14,3%	0,0%	0,0%	14,3%
	Regular	f	10	24	4	38
		%	14,3%	34,3%	5,7%	54,3%
	Alto	f	0	3	19	22
		%	0,0%	4,3%	27,1%	31,4%
Total		f	20	27	23	70
		%	28,6%	38,6%	32,9%	100,0%

Fuente: base de datos

Figura 3

Motivación intrínseca y desempeño laboral



Se observa que el 14,3% (10) opinaron que la MI es baja, el 54,3% (38) opinaron que la MI es regular, mientras que el 31,4% (22) opinaron que la motivación es alto. Así mismo el 28,6% (20) opinaron que el DL fue deficiente, el 38,6% (27) opinaron que el DL es regular y el 32,9% (23) opinaron que el DL es eficiente. Para la tabla cruzada se tiene la intersección de la dimensión MI con la variable DL; la MI baja se presenta en un 14,3% (10) con un DL deficiente, la MI regular se presenta en un 34,3% (24) con un DL regular, la MI es alto en un 27,1% (19) con un DL eficiente. Por tanto, se afirmó que la mayoría del personal de enfermería consideraron a la motivación intrínseca en regular; mientras al desempeño laboral se encontró en el nivel regular.

Objetivo específico 2: Medir la influencia de la ME en el DL de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023

Tabla 6

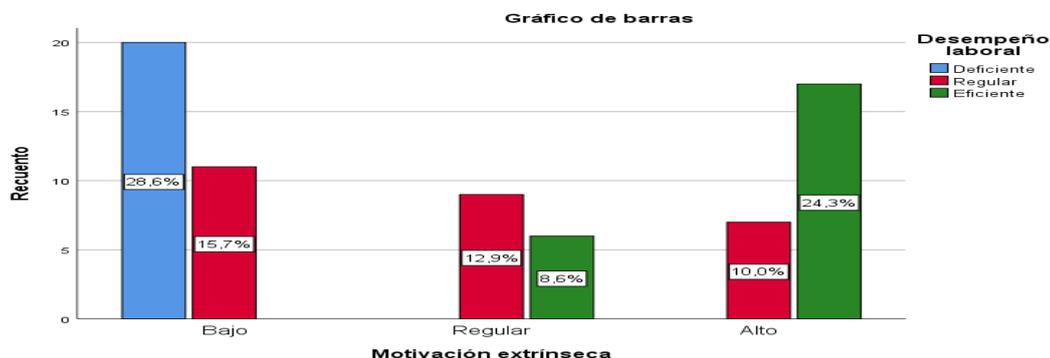
Motivación extrínseca y desempeño laboral

		Desempeño laboral			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Motivación extrínseca	Bajo	f	20	11	0	31
		%	28,6%	15,7%	0,0%	44,3%
	Regular	f	0	9	6	15
		%	0,0%	12,9%	8,6%	21,4%
	Alto	f	0	7	17	24
		%	0,0%	10,0%	24,3%	34,3%
Total		f	20	27	23	70
		%	28,6%	38,6%	32,9%	100,0%

Fuente: base de datos

Figura 4

Motivación extrínseca y desempeño laboral



Se observa que el 44,3% (31) opinaron que la ME es bajo, el 21,4% (15) opinaron que la ME es regular, mientras que el 34,3% (24) opinaron que la ME es alto. Así mismo el 28,6% (20) opinaron que el DL fue deficiente, seguido por un 38,6% (27) opinaron que el DL es regular y el 32,9% (23) opinaron que el DL es eficiente. Para la tabla cruzada se tiene la intersección de la dimensión ME con la variable DL se evidencia que la ME baja se presenta en un 28,6% (20) con un DL deficiente, la ME regular se presenta en un 12,9% (9) con un DL regular, la ME es alto en un 24,3% (17) con un DL eficiente. Por ende, se afirmó que la mayoría de los colaboradores de la sección de enfermería consideraron a la motivación extrínseca en el nivel bajo; mientras al desempeño laboral se encontró en el nivel regular.

4.2. Análisis inferencial

Para definir si los datos que se recogieron de la muestra de estudio presentan una tendencia a una distribución normal o no normal se realizó la prueba de normalidad a través del estadístico de Kolmogórov-Smirnov.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,216	70	,000
Motivación	,273	70	,000

Fuente: base de datos

En la tabla se aprecia que el valor sig.= 0,000 siendo $<0,05$; lo cual señaló que los datos proceden a la distribución no normal y corresponden a las pruebas no paramétricas. Por tanto, en este estudio se utilizó la regresión logística ordinal.

Por ello para determinar a qué tipo de distribución corresponde se realizó como primer paso la prueba de normalidad y en este caso se seleccionó la prueba de kolmogorov smirnov debido a que la población era mayor a 50, como resultado se obtuvo que se direccionaba a una distribución no normal, por lo tanto la prueba estadística que se empleo fue la de regresión logística el cual es un proceso estadístico que permite comprender la relación de dependencia entre las variables estudiadas, es decir la dependencia que ejerce la variable independiente sobre la variable dependiente, prediciendo el resultado de uno de los factores teniendo como base al otro. Su utilidad radica en poder predecir si un evento puede ocurrir en función a los demás factores.

En cuanto a la regla de decisión estadística el error máximo permitido en el ámbito de la salud es de 5% el cual es representada en (0.05) por ello: si el valor de p es menor o igual a 0,05 se tomará la decisión de rechazar la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna. Por otro lado, si el p valor es mayor a 0,05 se decidirá aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Y el nivel de confiabilidad es de 95%.

Prueba de hipótesis general

Ho: La motivación no influye significativamente en el DL de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2, Lima 2023.

Ha: La motivación influye significativamente en el DL de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2, Lima 2023.

Regla de decisión:

Si $\alpha < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si $\alpha > 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 8

Ajuste del modelo de hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	78,271			
Final	10,102	68,169	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla anterior se apreció que los ajustes del prototipo con Sig. =,000, siendo por debajo del 0,05; en ese sentido, se aceptó el supuesto alterno y se rechazó el supuesto nulo. Esto significa que la motivación si influyó significativamente en el personal profesional de enfermería de un nosocomio Nivel II-2 Lima, 2023.

Tabla 9

R cuadrado de la hipótesis general

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,686
Nagelkerke	,773
<u>McFadden</u>	<u>,531</u>

Función de enlace: Logit.

En la tabla anterior se evidencia los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, indicando que la motivación explicó al DL en 68,6% y el Nagelkerke indicó que el DL depende de la motivación en un 77,3%. El cálculo se basó en el valor de la logaritmación de las verosimilitudes de ambos.

Hipotesis específica 1

Ho: La motivación intrínseca no influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023.

Ha: La motivación intrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2, Lima 2023

Regla de decisión:

Si $\alpha < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si $\alpha > 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 10

Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	78,271			
Final	10,102	68,169	2	,000

Función de enlace: Logit.

En la tabla anterior en el cual, el ajuste del modelo siendo Sig. =0,000, siendo el valor por debajo de 0,05; en ese sentido, se aceptó el supuesto alterno y se descartó el supuesto nulo. Esto significa que la motivación intrínseca si influyó positivamente en el DL de los profesionales de enfermería de un nosocomio Nivel II-2 Lima, 2023.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,622
Nagelkerke	,701
McFadden	,446

Función de enlace: Logit.

En la tabla anterior se evidencia los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, infiere que motivación explica al DL en un 62,2% y el Nagelkerke indicó que el DL depende de la motivación en un 70,1 %. El cálculo se basó en el valor de la logaritmación de las verosimilitudes de ambos modelos.

Hipotesis específica 2

Ho: La motivación extrínseca no influye positivamente en el DL de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023.

Ha: La motivación extrínseca influye Positivamente en el DL de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023

Regla de decisión:

Si $\alpha < 0,05$; se rechaza la hipótesis nula (H_0)

Si $\alpha > 0,05$; se acepta la hipótesis nula (H_0).

Tabla 12

Ajuste del modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	73,698			
Final	10,435	63,263	2	.000

Función de enlace: Logit.

En la tabla anterior, se apreció el modelo donde Sig. =0,000, siendo por debajo del 0,05; en ese sentido, se consideró el supuesto alterno y se descartó el supuesto nulo. Esto significa que la motivación extrínseca si influyó positivamente en el DL del profesional enfermero.

Tabla 13

R cuadrado de hipótesis específica 2

Estadísticos	Valores
Cox y Snell	,595
Nagelkerke	,671
<u>McFadden</u>	<u>,414</u>

. Función de enlace: Logit.

En la tabla anterior se evidencia los valores de la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell, infiere que la motivación explicó al DL en un 59,5% y el Nagelkerke indicó que el DL depende de la motivación en un 67,1 %. Esta manera se puede afirmar que los valores de la tabla superan en un 50%. El cálculo se basó en el valor de la logaritmación de las verosimilitudes de ambos modelos.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo de la investigación, se procede a realizar la discusión, para lo cual se tuvo como base los resultados del acápite que antecede, las investigaciones previas y el marco teórico que respalda la investigación.

En el estudio, se tuvo como objeto central de la investigación determinar si la motivación influía de forma significativa sobre el DL de los licenciados de enfermería del establecimiento de salud nacional categorizado de nivel II-2, Lima 2023.

En tal sentido se realizó la indagación de la estadística descriptiva con lo cual se obtuvo como producto: en el caso de la variable independiente el 42,9% de la unidad de análisis muestran una predilección a la motivación alta, en cuanto a la variable dependiente el 38,6% de la unidad de análisis muestra una predilección de desempeño laboral regular.

Por ello, tal como señala Maslow (1954), la motivación por el cumplimiento y por ende satisfacción de las necesidades se da en el propio ser, en base a la satisfacción de las necesidades primarias para luego cubrir las necesidades secundarias, por ello para que una persona pueda lograr estar motivada en dirección hacia los objetivos, es necesario conocer su nivel de satisfacción y lograr cubrirlos los restantes.

Cabe mencionar a, Chiavenato (2011), señala que los seres humanos son componentes de las organización y laboran al interior cumpliendo ciertas tareas para activar los recursos organizacionales, requiriendo la participación activa de las personas para ejecutar las actividades y las operaciones, y para ello, requieren recursos materiales, financieros y tecnológicos; siendo el más valioso recurso el talento humano para toda organización; por ende, en los tiempos actuales, la empresa que invierte en dotar conocimientos y oportunidades de mejoras a su personal es la que logra el éxito, mientras que aquellos que no lo hacen fenecen definitivamente.

Estos hallazgos son similares con el estudio de Alhadidi et al. (2023), quienes encontraron una alta motivación (5,26); asimismo, en el estudio de Ufha et al. (2022), quienes hallaron el nivel alto para la variable motivación representada en un 85.4% y un 73.8% en cuanto al DL catalogándolo como eficiente. Estos estudios se dieron en unidades de análisis donde se consideraron el mismo grupo

ocupacional y en instituciones de salud nacional, pese a la diferencias de contexto sociocultural de países y a la realidad sanitaria podemos evidenciar la similitud entre resultados.

Ahora bien, el estudio realizado por Cavero (2021), evidencia resultados sobre la variable independiente el 71,4% de la unidad de análisis muestran una predilección a la motivación regular y un 97,1% de la unidad de análisis muestra una predilección buena al desempeño laboral. En esa misma línea, el estudio de Balderas (2019), cuyos resultados evidencian que el 45,2% de la unidad de análisis muestran una predilección media a la motivación y un 46,8% de la unidad de análisis muestran una predilección en proceso del desempeño. Ambos estudios evidencian una diferencia en los resultados hallados ya que la motivación en ambos estudios es de valor regular, mientras que los resultados del presente estudio se direcciona a una predilección alta hacia la motivación, así mismo, en la variable independiente se evidencia diferencia en los resultados ya que en los estudios se evidencia una predilección buena y en proceso hacia el desempeño laboral; cabe resaltar los años en que se realizaron los estudios, ya que el ejecutado por balderas fue en una época pre pandemia donde el sistema sanitario era aquel que recibía menor inversión y por ende los sueldos, tipo de contrato, y beneficios eran diferentes, por el contrario el estudio de cavero el cual se desarrolló en plena pandemia en donde los temas de incentivos laborales mejoraron, y el presente estudio que se desarrolla en la época actual a casi dos años de post pandemia donde las incentivos laborales, tipo de contrato beneficios y estabilidad laboral han mejorado en el profesional de enfermería.

Podemos hacer mención que para Font (2020), quien da relevancia al papel protagónico que cumplieron las enfermeras en las épocas de atención a los paciente con Covid-19, las cuales brindaron atención con calidez humana motivadas en la recuperación del paciente, expresando en todo su extensión la razón de la profesión que es la vocación de servir.

En ese mismo contexto, a través de la estadística inferencial se realizó el escrutinio de la hipótesis central, expresando que la variable motivación influye significativamente sobre la variable DL de los profesionales enfermeros de un Hospital nivel II-2, Lima 2023. Basado en los resultados= 0,000 del valor

de significancia ubicada por debajo del valor base 0,005, de acuerdo a Nagelkerke=0,773; lo cual señaló que el desempeño laboral depende de la motivación en un 77,3%. Esto es, a mayor motivación mejor desempeño laboral.

En base a estos resultados, se puede inferir la relación fuerte entre ambas variables de estudio por ello, es importante tener en cuenta que a mayor motivación se lograra un desempeño eficiente, ello en base a los resultados obtenidos con un 42,9 % de motivación alta y el restante de la población se encuentran entre bajo y regular. Por ello el profesional enfermero es pieza clave en la institución de salud, siendo el que interactúa de forma permanente con el usuario y familia, cuyo fin es brindar cuidados a los pacientes.

En consecuencia, resulta sustancial mencionar a Robbins y Judge (2009), infirieren que la motivación está orientada al logro de una meta por parte de individuo para ello se realizan en base a lo que la persona quiere realizar entendida como una energía interna, el camino hacia ello a través de la direccionalidad, por último, la sostenibilidad del esfuerzo hasta cumplimiento del propósito. Por otro lado, Robbins y Coulter (2022), infieren sobre el DL es el comportamiento del trabajador hacia la realización de las tareas que son asignadas por la organización de forma competente para lograr que se cumplan los objetivos de la organización.

Los resultados obtenidos guardan relación con los obtenidos por De paz (2022), quien obtuvo como resultado; un coeficiente R² de nagelkerke de 37,5, por ello, la influencia es significativa entre la variable M y la variable DL. En esa misma línea, el estudio efectuado por Carbajal (2022), quien a través de los resultados estadísticos obtuvo el R² de nagelkerke con una variación de las variables 57,8%, concluyendo que es significativa la influencia de la variable M hacia la variable DL.

Por otro lado, en ese mismo orden de resultados el estudio realizado por Ahumada (2023), quien efectuó un estudio sobre las variable factores en las que se disgregaba en personales y laborales hacia el desempeño del trabajo, obtuvo como resultado estadístico el R² de nagelkerke con una variación de las variables de 65.3% concluyendo que es significativo la influencia de los factores sobre el desempeño del trabajo.

Los estudio anteriormente mencionados se han desarrollados con

unidades de análisis de las mismas características profesionales, en instituciones pertenecientes tanto al sector público como privado. Ahora bien, dentro de ellas destaca el presente estudio en cual se evidencia una relación fuerte de las variables estudiadas, es similar el comportamiento del estudio de Ahumada ya que se desarrolló en condiciones similares al presente estudio como unidad de análisis y entidad sanitario lo que se diferencio fue la unidad de atención. Por otro lado, el estudio efectuado por De Paz el cual fue efectuada en una entidad privada en diversas unidades de la institución, la realidad de la profesión en el contexto privado son las deficiencias remunerativas y de beneficios aunado a ello la sobrecarga laboral.

En contraste a los estudios presentados, tenemos el estudio elaborado por cavero (2021), quien efectuó su estudio en un hospital de las fuerzas armadas con las mismas variables del presente estudio, dando como resultado estadístico el R2 de nagelkerke con una variación de las variables de 15,8%, catalogando como regular la influencia de la variable M en la variable DL. Este estudio tiene una variabilidad menor en relación a las variables de estudio, las principales diferencias son el contexto hospitalario en el que se realizó siendo una unidad prestador de salud de las fuerzas armadas.

En base a los resultados de los diversos estudios revisados, se hace imperativo la necesidad que las instituciones puedan conocer el grado motivacional que poseen los trabajadores, debido a que esta variable es predictiva para el logro de un desempeño eficiente dentro de la organización. Así mismo, lo menciona Vroon (1964) los trabajadores motivados son personas que se sienten reconocidos y recompensados por tanto muestran seguridad en sí mismo y realizan su labor exitosamente.

Al respecto del objetivo específico 1, se propuso medir la influencia de la MI en el DL de los profesionales de enfermería; en la parte descriptiva se logró obtener en el presente estudio que los encuestados consideraron a la MI regular con un 54,3% y el DL regular con un 38,6%; en la parte de estadística inferencial se contrasto la hipótesis del trabajo alcanzando el sig.= (0,000) el cual es menor a (0,005) en consecuencia es aceptada la hipótesis alterna y en fundamento a la prueba R2 de nagelkerke con un valor de 70.1% por ello se asevera que la motivación intrínseca explica a la variable DL.

Estos resultados, guardan similitud con el estudio de Ahumada (2023) quien por medio de la estadística inferencial logro evidenciar la influencia significativa con un valor de la prueba R² de nagelkerke 58.5%; por el contrario, con los resultados descriptivos al presente estudio los factores personales obtuvieron un valor deficiente con un 58.5%. Comparando este aspecto, se tiene el estudio de Diana et al. (2021), quienes demostraron el nivel medio en la motivación con el 48,9% y el DL el nivel regular con el 43,7% respectivamente, por ello el 28.9% de los cambios de variable motivación puede afectar el desempeño de la enfermera; este hallazgo es similar al estudio de Sugiyama et al. (2022), demostraron que la MI alcanzó el nivel bueno con el 56,2% y de acuerdo a los resultados del estadístico regresión múltiple ejerció un fuerte impacto la MI en el compromiso de trabajo de enfermeras (Nagelkerke=0,782).

en la presente pesquisa la influencia entre la dimensión MI y la variable dependiente DL tuvo una fuerte relación el cual es similar a los estudios contrastados, por ello se puede mencionar en referencia a Robbins y Judge (2009) la motivación intrínseca es aquello se encuentra vinculados al interior de un ser humano y es dada por las necesidades secundarias; de modo que, se vincula con el puesto en donde se desempeña el ser humano y promueven en ella una satisfacción permanente por ello resulta importante la vinculación de la persona con su trabajo. Así también Herzberg (1959) consideró al factor intrínseco o motivacional vinculada con la satisfacción del trabajo.

por otro lado, en contraste los resultado obtenidos por Cavero (2022) el cual no direcciono su investigación hacia la determinación de la influencia presente de las dimensiones de la variable motivación en el desempeño laboral; a pesar de ello, el estudio realizado concluye la influencia significativa de la motivación (dimensión: intrínseco y extrínseco) en la variable independiente con un valor de nagelkerke de 15,8 tendiendo como resultados descriptivos la dimensión factor intrínseco fue de valor regular con 72,9% y 97.1% regular en mención a la variable independiente, las hipótesis que planteo su estudio fue en base a las dimensiones de la variable independiente, de las cuales dos de tres fueron rechazadas.

Por último, se planteó como objetivo específico 2, en el cual se propuso medir la influencia de la motivación extrínseca en el DL de los profesionales de enfermería, se puede afirmar que ME influye en el DL, según el R cuadrado de

Nagelkerke=0,671, por ello se afirma la hipótesis alterna esto es, a mayor motivación extrínseca eficiente desempeño laboral; en relación a los resultados descriptivos se consideró como baja a la motivación extrínseca con un 28,6% y DL como regular 38,6% .

Estos resultados son similares a los que obtuvo Ahumada (2023) evidenciando un influencia significativa con un valor en relación a la estadística inferencial del R² de nagelkerke 62,0%; y obtuvo un valor deficiente con 60,4% en torno a los factores laborales y al DL el 49,1% lo considero regular.

Considerando los resultados, mencionar a Wayne (2010), quien sustenta que la entidad y el colaborador forman a la organización, catalogando al DL como un proceso de mejora, que permite evidenciar el nivel de los colaboradores en relación al cumplimiento de sus funciones. Así mismo; Herzberg (1959), considera a la motivación extrínseca el cual se encuentra influida por factores laborales concernientes a la organización y sobre el cual el colaborador no tiene control.

Las principales dificultades que tuvo en la realización del presente estudio fueron: el factor tiempo, horario compartido entre el trabajo y el estudio; también, el acceso a las bibliotecas de las universidades para construir el marco teórico de la presente investigación; otra dificultad fue en el recojo de los datos a través de Google formularios que muchos participantes de la muestra demoraron en contestar la encuesta, se tuvo que insistir con llamadas una y otra vez hasta que contesten el cuestionario.

El estudio es relevante debido a la revisión y actualización de las teorías existentes en relación a las variables investigadas, según lo analizado la motivación forma parte fundamental del profesional ya que en torno a ello se realizará un desempeño eficiente de las funciones encomendadas, el estudio servirá a futuros investigadores en el tema como fuente de información, y permitirá abordar el tema desde un punto más explícito mediante estudios cualitativos de las variables.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En cuanto, al objetivo general del estudio se determinó la influencia significativa de la variable motivación sobre la variable desempeño laboral a través, del estadístico de regresión ordinal, con una representación de la prueba de R cuadrado Nagelkerke: 77,3%. Esto indica que se acepta la hipótesis alterna del estudio.

Segunda

En cuanto, al objetivo específico 1: se determinó la influencia significativa de la motivación intrínseca sobre la variable desempeño laboral, a través, del estadístico de regresión ordinal, con una representación de la prueba de R cuadrado Nagelkerke: 70,1%. Esto indica que se acepta la hipótesis alterna del trabajo.

Tercera

En cuanto, al objetivo específico 2: Se determinó la influencia significativa de motivación extrínseca sobre la variable dependiente (desempeño laboral) a través, del estadístico de regresión ordinal, con una representación de la prueba de R cuadrado Nagelkerke: 67,1%. Esto indica que se acepta la hipótesis alterna del trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A nivel del Ministerio de Salud, realizar la actualización sobre las normas de evaluación del desempeño laboral ya que el último con el que se cuenta es del 2008, requiere un formato actualizado que tome en cuenta los efectos de la pandemia y la coyuntura post pandemia.

Segunda.

A la dirección de la entidad hospitalaria nivel II-2 implementar estrategias en relación a (mejorar el compromiso institucional, fomentar el trabajo en equipo, fomentar la responsabilidad laboral, fomentar la comunicación y mejorar la calidad del trabajo) ello direccionado a mejorar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería debido a que el resultado de la investigación evidencia una tendencia regular del DL; a la unidad de recursos humanos - equipo de capacitación implementar talleres de capacitación en el que se incluyan temas motivacionales los cuales deberían ser incluidas dentro del plan de desarrollo del personal, además de fomentar el reconocimiento al trabajo realizado ello direccionado a mejorar la motivación intrínseca debido al resultado obtenido cuya tendencia es regular; a la jefatura del servicio de hospitalización fomentar la integración de los profesionales, mejorar el clima laboral en el servicio de hospitalización, mejorar la relación con el personal a su cargo debido a que la tendencia de la motivación extrínseca obtenidos en la investigación es bajo.

Tercera.

A los futuros investigadores, realizar estudios cualitativos que permita un conocimiento específico de las variables planteadas lo cual permitirá aproximarse mejor a la realidad que se desea conocer, incrementar el número de la población con el objeto de tener una muestra de mayor representatividad.

REFERENCIAS

- Ababe, D, & Zeru, G. (2019). *Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach*: <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Ahumada, J.E. (2023). *Factores que influyen en el desempeño laboral del enfermero de centro quirúrgico de una institución de salud, Lima 2022*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106761/Ahumada_RJE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alhadidi, E.; Khrais, H.; Khalifeh, A.; Ramzy, H. & Neshwan, A. (2023). *The Effect of Work Motivation and Work Engagement on Intention to Stay Among Jordanian Nurses*: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2455035/v1>
- Álvarez, A (2020). *Justificación de la investigación*: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/N>
- Anis, M., & Emil, D. (2022). *The Impact of Job Stress on Deviant Workplace Behaviour: The Mediating Role of Job Satisfaction*. *American Journal of Industrial and Business Management*, 12, 123-134. <https://doi.org/10.4236/ajibm.2022.121008>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos* (1ra ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning: https://www.academia.edu/36367114/Lydia_Arbaiza_Fermini
- Autoridad nacional del servicio civil (2020). Decreto Supremo N° 127-2019-PCM. [Res068-2020-SERVIR-PE.pdf \(www.gob.pe\)](https://www.gob.pe/resolucion/Res068-2020-SERVIR-PE.pdf)
- Baldera, R.E. (2019). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima-2018*: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/112651/Baldera_PER-SD.pdf?sequence=1
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). *The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction*. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94 - 103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>

- Bauce, G., Córdova, M, y Avila, A. (2018). *Operacionalización de variables*. *Revista Del Instituto Nacional de Higiene "Rafael Rangel,"* 49(2), 43–52. https://revista.vps.co.ve/wp-content/uploads/2020/12/Revistacientifica_vol_49_2.pdf#page=52
- Bautista-Cuello, R., Cienfuegos, R., David, A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*,7(1),109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Borman, W. C. & Motowidlo, S.M (1993). *Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requirements*. *Human Performance* 6(1),1-21: https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/
- Brinia, V. (2016). *Total quality in teaching and school effectiveness as tools of Administration of Education*. *Int. J. Bus. Manag. Invent.* 2016, 5, 56–59: [https://ijbmi.org/papers/Vol\(5\)2/Version%20-2/I05202068078.pdf](https://ijbmi.org/papers/Vol(5)2/Version%20-2/I05202068078.pdf)
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F. (1996). *The substantive nature of job performance variability*. In K. R. Murphy (Eds.), *Individual differences and behavior in organizations*. pp 258-299 <https://gwern.net/doc/psychology/personality/1996-murphy-individualdifferencesandbehaviorinorganizations.pdf>
- Carbajal, R. (2022). *Gestión del cambio y la influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud*, Callao 2022:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112805>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*: http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Cavero -Paulino, k. (2021). *Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71664>
- Chien, G.C.L, Mao, I.M.E. & Chang, W. (2020)_ *The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia*. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4).: DOI: [10.1080/15332845.2020.1763766](https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766).

- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- De Paz- Lujan, K. (2022). *Motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud* Lima, 2022: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105445>
- De Simone S, Planta A, Cicotto G. (2018). *The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. Applied Nursing Research*;39:130-40: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-role-of-job-satisfaction%2C-work-engagement%2C-and-SimonePlanta/a11be2ad94a5fd45>
- Diana., A. E., Dewi, S., Vicky, A & Aisha, A. (2021). *Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst Covid-9 pandemic. Business perspectives.* <https://cutt.ly/KZfzZ6m>
- Duttan, S. (2020). *Employee motivation- A comprehensive guide. Retrieved on 02/02/20* : www.blog.vantagecircle.com
- Evia, M. J. (2015). Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK. <https://www.expoknews.com/que-motivaa-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Font, M. (2020) The value of nurses in times of COVID: a Public Health perspective. Elsevier Public Health Emergency Collection <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7643618/>
- Gagné, M. Bosque, J. Vansteenkiste, M. Crevier-Braud, L, Broeck, A. Aspeli, A. Bellerose, J. Benabou, Ch. Chemolli, E. Güntert, S. Halvari, H. Laksmi, D. Johnson, P. HauanMolstad, M. Naudin, M. Ndao, A. Olafsen, A. Roussel, P. Wang, Z. & Westbye, C. (2015). Psychology The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries, european journal of work and organizational psychology. https://www.researchgate.net/publication/271373048_The_Multidimensional_Work_Motivation_Scale_Validation_evidence_in_seven_languages_and_nine_countries

- Gonzales, J., Holgado, J., Tafur, T. Y Vasquez, M. *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ibrahim, M., Maidin, A., Irwandy., Sidin, I., Rivai, F. & Shaleh K. (2023) The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Performance with Work Motivation as a Mediating Factor at I Lagaligo East Luwu Hospital In 2022. *Pharmacogn J.* 15(2),319-324. <https://www.phcoji.com/sites/default/files/PharmacognJ-15-2-319.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e informática. (2022). Lima supera los 10 millones de habitantes al año 2022. [https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/lima-supera-los-10-millones-de-habitantes-al-ano-2022-13297/#:~:text=Seg%C3%BAn%20las%20estimaciones%20y%20proyecciones,586%20mil%20914\)%%20y%20el](https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/lima-supera-los-10-millones-de-habitantes-al-ano-2022-13297/#:~:text=Seg%C3%BAn%20las%20estimaciones%20y%20proyecciones,586%20mil%20914)%%20y%20el)
- Kirby, S. (2020). *Common causes of motivation and how to overcome them*. Retrieved on 02/09/20 <https://www.betterhelp.com/advice/motivation/common-causesof.motivation-and-how-toovercome-them/>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes, L., Cervantes, M., García, A. y Cortez, H. (2020). *Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva*. *Salud Publica México.* 6 1 87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Maslow, A (1954) *Motivation and personality*. Harper & Row Publishers (35) <https://cutt.ly/RZfz9ec>
- Mendoza Vines, A. O. y Ramírez Franco, J. M. (2020) *Aprendiendo metodología de la investigación*. Editorial Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/523/1/LIS%20TO%202.pdf>

- Ministerio de Salud (2023). *Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030 “Perú, país saludable”*: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1272348/Pol%C3%ADtica%20Nacional%20Multisectorial%20de%20Salud%20al%202030.pdf>.
- Ministerio de salud – Hospital Nacional Docente Madre Niño “San Bartolomé”. (2016). Directiva para la evaluación del desempeño laboral del personal con el uso del sistema de evaluación SIEVAL. Directiva administrativa N°002-2016-OP-DEA-HONADOMANI-SB. <http://sieval.sanbartolome.gob.pe/DIRECTIVA%20SISTEMA%20DE%20EVALUACIONES.pdf>
- Mc Clelland, D. (1970) Estudio de la motivación humana. Narcea, S. A. De Ediciones Madrid. <https://cutt.ly/zZfz55D>
- Nguyen, H. (2019). *The Influence of Job Motivation on Nurse Retention: A Study of American International Hospital*. Unpublished Master of Science thesis, University of Northern Colorado: <https://digscholarship.unco.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1181&context=theses>
- Nova, H., Muchlis, R., & Kambey, C. (2020). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards *Profession on Nurse Performance in Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital*. *International Conference on Humanities, Education, and Social Sciences, KnE Social Sciences*. (pp.565–575). 10.18502/kss.v4i14.7915.
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Servicio sanitario de calidad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-healthservices>
- Organización Panamericana de Salud (2022). *Estrategia nacional de salud para los objetivos sanitarios al 2030*: <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2022/03/Estrategia-Nacional-de-Salud-2022-MINSAL-V8.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental y los cuidados conexos*. <https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>

- Praveen, S. (2017). *Types of motivation: Intrinsic and extrinsic motivation*. Retrieved on September 3 2020: <https://www.psychestudy.com/general/motivation-emotion/types-motivation>
- Real Academia Española (2022). *Definición de motivación*. <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2022). *Administración*. México: Pearson: <https://es.slideshare.net/karlabonilla46/525701512robbinsadministracionrobbinscoulter13epdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 3va. Edición. México: Pearson: <https://www.udocz.com/apuntes/41165/libro-comportamiento-organizacional-13era-edicion-stephen-robbins-y-timothy-judge#pfd1>.
- Sugiyama, S.; Ito, Y.; Nihei, Y.; Asakura, K. (2022). *Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Work Engagement: A Cross-Sectional Study of Nurses Working in Long-Term Care Facilities*. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 1284. <https://doi.org/10.3390/ijerph1903128>
- Ulfha, M.; Alimin, S.; Irwandy, I.; Sidin, I.; Rivai, F. & Shaleh, K. The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Nurse Performance with Work Motivation as a Mediating Factor at I Lagaligo East Luwu Hospital In 2022. *Pharmacogn J.* 15(2), 319-324. <https://phcogj.com/article/2001>
- UCV, (2022). *Código de ética en investigación*. https://uvcv.edu.pe/pluginfile.php/2957634/mod_resource/content/1/ANEXO%2001-RCUN%C2%BA0340-2021_C%C3%93DIGO%20DE%20%C3%89TICA-UCV%20%283%29.pdf
- Van Bogaert P, Peremans L, Van Heusden D, Verspuy M, Kureckova V, Van de Cruys Z, (2017). *Predictors of burnout, work engagement and nurse reported job outcomes and quality of care: a mixed method study*. *BMC Nurs.* 2017;16:5: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28115912/>
- Vohra, O., Ozyesil, M. & Esin, B. (2022). *Impact Of Working Environment on Job Satisfaction*. 3496-3505.: <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/7886>

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
<https://dokumen.tips/technology/administracion-de-recursos-humanos-11-edicion-r-wayne-mondy.html?page=2>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023										
AUTORA: Berrospi Quinto Gladys Eddy										
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES							
<p>General:</p> <p>¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2, Lima 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿En qué medida la motivación intrínseca influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 ¿Lima, 2023?</p> <p>2. ¿En qué medida la motivación extrínseca influye en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 ¿Lima, 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Medir la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023</p> <p>2. Medir la influencia de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023.</p>	<p>General:</p> <p>La motivación influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II-2, Lima 2023.</p> <p>Específicas</p> <p>1. La motivación intrínseca influyen significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023</p> <p>2. La motivación extrínseca influye significativamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital nivel II-2 Lima, 2023</p>	Variable independiente: Motivación							
			Dimensiones		Indicadores		Ítems		Niveles/rangos	
			D1: Motivación intrínseca		Satisfacción, competencia profesional, promoción profesional, estatus.		1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11.		Alto [82 110]	
			D2: Motivación extrínseca		Tensión, presión, relación con mis compañeros, relación con los superiores, monotonía en el trabajo		12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22.		Regular [52 81] Bajo [22 51]	
			Variable dependiente: desempeño laboral							
			D1: Calidad de trabajo		Respeto a las reglas, tiempo previsto, cero errores, eficiencia.		1,2,3,4,5,6,7,8,9.		Eficiente [126 170]	
D2: Responsabilidad laboral		Asume compromisos, resuelve problemas, cumple con el trabajo asignado, informa sobre el trabajo asignado.		10,11,12,13,14,15,16		Regular [80 125] Deficiente [34 79]				
D3: Compromiso institucional		Demuestra respeto, recibe apoyo.		17,18,19,20,21.						
D4: Trabajo en equipo		Respeto las ideas, utiliza tecnología, promueve el clima laboral, colabora en		22,23,24,25,26,27.						

			D5: Comunicación	buscar soluciones, resuelve situaciones conflictivas. Relaciones interpersonales, confianza, comunicación acertada, intercambia opiniones.	28,29,30,31,32,33,34	
--	--	--	------------------	---	----------------------	--

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, correlaciona causal, transeccional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 70 profesionales de enfermería del área de hospitalización.</p> <p>Muestra: se trabajará con el total de la población.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: De la V1: Cuestionario de motivación Nro. Ítems: 22</p> <p>De la V2: cuestionario de Desempeño laboral Nro. Ítems: 34</p>	<p>Descriptiva: Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p>Inferencial: Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p> <p>Prueba de regresión logística ordinal.</p>

ANEXO 2: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable independiente: Motivación

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>La motivación son los procesos que impactan en la intensidad, direccionalidad y perseverancia del esfuerzo que ejecuta una persona para el logro de las metas trazadas; se entiende por la intensidad como la energía que posee un individuo; la direccionalidad, es la que conduce a lograr una meta, y finalmente la perseverancia, es la que induce a la persona a lograr su objetivo (Robbins y Judge, 2009).</p>	<p>La motivación presenta dos dimensiones que son: motivación intrínseca y motivación extrínseca, conformada por 9 indicadores las cuales serán medidas a través de un cuestionario con 22 ítems (Robbins y Judge, 2009).</p>	D1: Motivación intrínseca	-Satisfacción	1;2;3	Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto [82 -110] Regular [52 - 81] Bajo [22 - 51]
		D2: Motivación extrínseca	-Competencia personal	4;5;6 7;8;9		
			-estatus			
			-Tensión	12;13;14;15		
			-Presión	16;17		
			-Relación con mis compañeros	18;19		
			-Relación con los superiores	20;21		
			-Monotonía en el trabajo	22		

Nota: elaboración propia

Matriz de operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
<p>El desempeño laboral es el proceso del control de la administración de los recursos humanos, y en los tiempos actuales se refiere a la evaluación del desempeño como una parte del proceso de control de la administración adecuada de los recursos humanos; en ese sentido, el desempeño es el resultado final de una tarea de una manera eficiente y eficaz; el desempeño es la síntesis de todas las actividades (Robbins y Coulter, 2022).</p>	<p>El desempeño laboral comprende las siguientes dimensiones: calidad de trabajo, responsabilidad laboral, compromiso institucional, trabajo en equipo y la comunicación. Se medirá a través de 34 ítems por medio de un cuestionario el cual fue elaborado (Robbins y Coulter, 2022).</p>	D1: Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Respeto a las reglas -Tiempo previsto -Cero errores -Eficiencia 	1;2 3;4 5 6;7;8;9	Nunca (1) Casi Nunca (2) A Veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto [126 - 170] Regular [80 - 125] Bajo [34 - 79]
		D2: Responsabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> -Asume compromisos -Resuelve problemas -Cumple con el trabajo asignado -Informa sobre el trabajo realizado 	10 11;12 13;14 15;16		
		D3: Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Demuestra respeto -Recibe apoyo 	17;18;19 20;21		
		D4: Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Respeto ideas -Utiliza la tecnología -Promueve el clima laboral -Colabora en buscar soluciones -Resuelve situaciones conflictivas 	22 23 24; 25 26 27		

		D5: Comunicación	-Relaciones interpersonales	28;29		
			-Confianza	30,31		
			-Comunicación acertada	32		
			-Intercambia opiniones	33;34		

Nota: elaboración propia

ANEXO 3: Instrumentos

CUESTIONARIO Cuestionario de Motivación

Instrucciones Generales:

La encuesta a realizar es de carácter personal y anónimo, cuyos resultados serán con fines académicos, donde las respuestas no son buenas ni malas, si está de acuerdo sírvase a realizar la siguiente encuesta.

Agradeceré brindar su respuesta con veracidad y transparencia a todas las preguntas en el presente cuestionario, que permitirá una aproximación científica de la realidad respecto a la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023.

Para responder las preguntas tomar en cuenta la siguiente escala:

Cuestionario de Motivación

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS		ESCALA				
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRINSECA		1	2	3	4	5
1.	Se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.					
2.	Siente poco interés por el trabajo que realiza en la organización.					
3.	Tiene la sensación que el trabajo vale mucho.					
4.	El puesto que ocupa, le corresponde debido a las competencias y especialidad.					
5.	Cuenta con pocos recursos en la organización para realizar el trabajo.					
6.	Con frecuencia tiene la sensación de mejorar con la capacitación, para realizar algún procedimiento dentro del área de trabajo.					
7.	La organización ofrece pocas oportunidades de capacitación.					
8.	El reconocimiento que obtiene por el trabajo es muy reconfortante.					
9.	Cuenta con muchas oportunidades para crecer profesionalmente.					
10.	El sueldo que percibe está acorde a la labor que realiza en el hospital.					
11.	La remuneración que recibe de acuerdo al puesto asignado en el hospital según la categoría profesional es muy baja.					
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						

12.	Cumple con responsabilidad las actividades en el área asignada del servicio, en el hospital					
13.	Al término del turno de trabajo en el hospital se encuentra cansado.					
14.	Tiene la sensación que le falta tiempo para cumplir con todos los cuidados que debe brindar al paciente.					
15.	El trabajo que realiza en el hospital perturba el estado de ánimo.					
16.	Es necesario utilizar toda la energía y capacidad para realizar el trabajo.					
17.	El trabajo que realiza como profesional es excesivo para lograr cumplir todas las actividades.					
18.	Las relaciones con los compañeros de trabajo del hospital son muy buenas.					
19.	Los problemas personales de los compañeros de trabajo le afectan emocionalmente.					
20.	La relación con la jefa funcional del área es muy cordial.					
21.	Tiene poca relación con la jefa funcional del área.					
22.	En el puesto que ocupa siempre realiza el mismo trabajo todos los días.					

Cuestionario de Desempeño laboral

Instrucciones Generales:

La encuesta a realizar es de carácter personal y anónimo, cuyos resultados serán con fines académicos, donde las respuestas no son buenas ni malas, si está de acuerdo sírvase a realizar la siguiente encuesta.

Agradeceré brindar su respuesta con veracidad y transparencia a todas las preguntas en el presente cuestionario, que permitirá una aproximación científica de la realidad respecto a la Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023.

Para responder las preguntas tomar en cuenta la siguiente escala:

Cuestionario de Desempeño laboral

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ÍTEMS		ESCALA				
Dimensión 1: calidad de trabajo		1	2	3	4	5
1.	Respeto estrictamente las normas establecidas por la organización.					
2.	Respeto las indicaciones de la jefa inmediata o personal de línea durante el turno laboral.					
3.	Realiza el trabajo asignado en los tiempos establecidos.					
4.	Cumple con el horario asignado por la organización.					
5.	Realiza las funciones que se le asignan sin cometer errores					
6.	El trabajo que realiza es de forma ordenada					
7.	Trabaja en forma independiente en el puesto.					
8.	Demuestra originalidad al manejar situaciones del trabajo.					
9.	Organiza las actividades que debo realizar durante el turno según la necesidad de los pacientes.					
Dimensión 2: Responsabilidad laboral						
10.	Demuestra compromiso con las múltiples actividades propias del área de enfermería					
11.	Demuestra autonomía y resuelvo los imprevistos oportunamente.					
12.	Afronta situaciones problemáticas con criterio adecuado.					
13.	Cumple con el plan de trabajo diario asignado por la institución.					
14.	Cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido.					
15.	Informa sobre el progreso del trabajo realizado al personal jerárquico del área.					
16.	Informa al personal jerárquico del área sobre las dificultades presentadas durante la ejecución de algún procedimiento o cuidado brindado al paciente.					
Dimensión 3. Compromiso institucional						
17.	Demuestra respeto hacia los pacientes a través de la identificación por su nombre o apellido, escucha activa y empatía.					
18.	Demuestra respeto hacia el jefe inmediato del área, y personal de línea durante el turno laboral					

19.	Responde de una forma clara y oportuna las dudas de los compañeros y personal jerárquico del área.					
20.	Recibe el apoyo de: compañeros y personal jerárquico del área.					
21.	El entorno hospitalario le permite cumplir objetivos y metas trazadas.					
Dimensión 4. Trabajo en equipo						
22.	Respeto las ideas del equipo de enfermería dentro del área en el que realiza las funciones.					
23.	Utiliza la tecnología para optimizar los procesos del trabajo dentro de la institución.					
24.	Muestra buena disposición en la realización de los trabajos asignados por el jefe inmediato del área y/o personal de línea.					
25.	Promueve un ambiente agradable durante la jornada laboral.					
26.	Colabora con otros compañeros armoniosamente sin distinción alguna en dar soluciones a los problemas que se presentan en la jornada laboral.					
27.	Resuelve en forma eficiente los conflictos que se suscitan en el área.					
Dimensión 5. Comunicación						
28.	Maneja una comunicación asertiva con los compañeros del área de trabajo					
29.	Lidera al organizar las actividades internas en el servicio que labora.					
30.	Elabora opiniones de confianza para el jefe inmediato del área.					
31.	El jefe del área maneja un buen nivel de transparencia o claridad con el equipo.					
32.	Se comunica con los compañeros y los jefes de una forma adecuada y clara					
33.	La organización le permite participar en el intercambio de opiniones para mejorar el trabajo.					
34.	En reuniones permanentes que se realizan en el hospital los jefes consideran las opiniones para mejorar el trabajo en el nosocomio.					

Anexo 4: Validez de expertos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Bermúdez Ramírez Norma Victoria

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico Maestría de Gestión en los Servicio de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

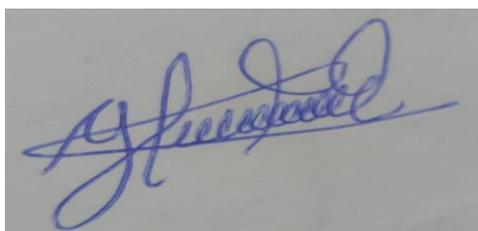
El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente



Berrospi Quinto Gladys Eddy

DNI: 44444886

Escala:	Politómica
Niveles o rango:	Alto [125 170]; Regular [80 124], Bajo [34 79]
Cantidad de ítems:	34 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario MOTIVACION elaborado por Berrospi Quinto Gladys Eddy en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario de Motivación

Definición de la variable: Motivación

La motivación son los procesos que impactan en la intensidad, direccionalidad y perseverancia del esfuerzo que ejecuta una persona para el logro de las metas trazadas; se entiende por la intensidad como la energía que posee un individuo; la direccionalidad, es la que conduce a lograr una meta, y finalmente la perseverancia, es la que induce a la persona a lograr su objetivo. (Robbins y Judge, 2009).

Dimensión 1: Motivación Intrínseca

Definición de la dimensión:

motivación intrínseca es aquello que se encuentra vinculado al interior del ser humano y se observa vinculado con las necesidades secundarias; de modo que, se vincula con el puesto en donde se desempeña el ser humano y promueven en ella una satisfacción permanente; aquí es importante la vinculación de la persona con su trabajo (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	1. Se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.	4	4	4	
	2. Siente poco interés por el trabajo que realiza en la organización.	4	4	4	
	3. Tiene la sensación que el trabajo vale mucho.	4	4	4	
Competencia personal	4. El puesto que ocupa, le corresponde debido a las competencias y especialidad.	4	4	4	
	5. Cuenta con pocos recursos en la organización para realizar el trabajo.	4	4	4	
	6. Con frecuencia tiene la sensación de mejorar con la capacitación, para realizar algún procedimiento dentro del área de trabajo.	4	4	4	
Promoción profesional	7. La organización ofrece pocas oportunidades de capacitación.	4	4	4	
	8. El reconocimiento que obtiene por el trabajo es muy reconfortante.	4	4	4	
	9. Cuenta con muchas oportunidades para crecer profesionalmente.	4	4	4	
Estatus	10. El sueldo que percibe está acorde a la labor que realiza en el hospital.	4	4	4	
	11. La remuneración que recibe de acuerdo al puesto asignado en el hospital según la categoría profesional es muy baja.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Es aquello que se encuentra vinculado con la insatisfacción, estos factores son externos y se ven vinculados a las necesidades primarias y se encuentra en el ambiente que rodea a los seres humanos y comprende las condiciones donde trabaja; son administrativas y decididas por la organización; estos factores extrínsecos se encuentran fuera del control de las personas (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión	12. Cumple con responsabilidad las actividades en el área asignada del servicio, en el hospital	4	4	4	
	13. Al término del turno de trabajo en el hospital se encuentra cansado.	4	4	4	
	14. Tiene la sensación que le falta tiempo para cumplir con todos los cuidados que debe brindar al paciente.	4	4	4	
	15. El trabajo que realiza en el hospital perturba el estado de ánimo.	4	4	4	
Presión	16. Es necesario utilizar toda la energía y capacidad para realizar el trabajo.	4	4	4	
	17. El trabajo que realiza como profesional es excesivo para lograr cumplir todas las actividades.	4	4	4	
Relaciones con mis compañeros	18. Las relaciones con los compañeros de trabajo del hospital son muy buenas.	4	4	4	
	19. Los problemas personales de los compañeros de trabajo le afectan emocionalmente.	4	4	4	
Relación con los superiores	20. La relación con la jefa funcional del área es muy cordial.	4	4	4	
	21. Tiene poca relación con la jefa funcional del área.	4	4	4	
Monotonía en el trabajo	22. En el puesto que ocupa siempre realiza el mismo trabajo todos los días.	4	4	4	

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario Desempeño Laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral es la conducta de los colaboradores que ejecutan las actividades asignadas en el seno de las organizaciones; es muy vital para la institución para su funcionamiento que la persona realice esa gran labor, cumpliendo sus funciones asignadas de una manera eficiente y eficaz para lograr alcanzar las metas establecidas por la organización (Robbins y Coulter, 2022).

Dimensión 1: Calidad de trabajo

Definición de la dimensión:

La calidad de trabajo, es la que se realiza en el seno de la organización cumpliendo las funciones respetando las reglas establecidas por la institución, trabajando en tiempos previsto, con cero errores y con mucha eficiencia para lograr la productividad o brindar un buen servicio a los usuarios (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a las reglas	1. Respeto estrictamente las normas establecidas por la organización.	4	4	4	
	2. Respeto las indicaciones de la jefa inmediata o personal de línea durante el turno laboral.	4	4	4	
Tiempo previsto	3. Realiza el trabajo asignado en los tiempos establecidos.	4	4	4	
	4. Cumple con el horario asignado por la organización.	4	4	4	
Cero errores	5. Realiza las funciones que se le asignan sin cometer errores	4	4	4	
Eficiencia	6. El trabajo que realiza es de forma ordenada	4	4	4	

	7. Trabaja en forma independiente en el puesto.	4	4	4	
	8. Demuestra originalidad al manejar situaciones del trabajo.	4	4	4	
	9. Organiza las actividades que debe realizar durante el turno según la necesidad de los pacientes.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad laboral

Definición de la dimensión:

La responsabilidad, es la capacidad para realizar con plena conciencia y total libertad el trabajo en el seno de la organización; en ese sentido, aquí cada trabajador asume compromisos personales, resuelve cualquier inconveniente que se suscita en el trabajo, cumple con el trabajo asignado e informa sobre el trabajo realizado (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asume compromisos	10. Demuestra compromiso con las múltiples actividades propias del área de enfermería	4	4	4	
Resuelve problemas	11. Demuestra autonomía y resuelve los imprevistos oportunamente.	4	4	4	
	12. Afronta situaciones problemáticas con criterio adecuado.	4	4	4	
Cumple con el trabajo asignado	13. Cumple con el plan de trabajo diario asignado por la institución.	4	4	4	
	14. Cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Informa sobre el trabajo realizado	15. Informa sobre el progreso del trabajo realizado al personal jerárquico del área.	4	4	4	
	16. Informa al personal jerárquico del área sobre las dificultades presentadas durante la ejecución de algún procedimiento o cuidado brindado al paciente.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso institucional

Definición de la dimensión:

El compromiso institucional, es la fuerza laboral en donde el trabajador ayuda a predecir la satisfacción laboral, el compromiso de la fuerza laboral; en ese sentido, el trabajador demuestra mucho respeto a los miembros de la organización y recibe el apoyo necesario por parte de la organización y los compañeros de trabajo (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra respeto	17. Demuestra respeto hacia los pacientes a través de la identificación por su nombre o apellido, escucha activa y empatía.	4	4	4	
	18. Demuestra respeto hacia el jefe inmediato del área, y personal de línea durante el turno laboral	4	4	4	

	19. Responde de una forma clara y oportuna las dudas de los compañeros y personal jerárquico del área.	4	4	4	
Recibe apoyo	20. Recibe el apoyo de: compañeros y personal jerárquico del área.	4	4	4	
	21. El entorno hospitalario le permite cumplir objetivos y metas trazadas.	4	4	4	

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

El trabajo en equipo, es la capacidad de dirigir las actividades de un grupo de personas en un mismo horizonte, inspirando en los valores de la organización para lograr las metas establecidas; esto implica, respetar las ideas comunes del equipo, el uso adecuado de la tecnología para ejecutar el avance de las actividades acortando tiempo y espacio; promoviendo el clima laboral adecuado en la institución, colaborando en buscar soluciones y en equipo resuelven las situaciones conflictivas que se suscitan durante el desarrollo de las actividades del equipo (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto las ideas	22. Respeto las ideas del equipo de enfermería dentro del área en el que realiza las funciones.	4	4	4	
Utiliza tecnología	23. Utiliza la tecnología para optimizar los procesos del trabajo dentro de la institución.	4	4	4	
Promueve el clima laboral	24. Muestra buena disposición en la realización de los trabajos asignados por el jefe inmediato del área y/o personal de línea.	4	4	4	
	25. Promueve un ambiente agradable durante la jornada laboral.	4	4	4	
Colabora en buscar soluciones	26. Colabora con otros compañeros armoniosamente sin distinción alguna en dar soluciones a los problemas que se presentan en la jornada laboral.	4	4	4	
Resuelve situaciones conflictivas	27. Resuelve en forma eficiente los conflictos que se suscitan en el área.	4	4	4	

Dimensión 5: Comunicación

Definición de la dimensión:

La comunicación es el intercambio de información que se da entre dos o más personas con el objetivo de proporcionar y recibir la información pertinente sobre la forma de realización de las actividades dentro de la organización; esto a su vez comprende; practicar las buenas relaciones interpersonales, la confianza entre todos los miembros, intercambiando opiniones asertivas y una comunicación fluida (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	28. Maneja una comunicación asertiva con los compañeros del área de trabajo	4	4	4	
	29. Lidera al organizar las actividades internas en el servicio que labora.	4	4	4	
Confianza	30. Elabora opiniones de confianza para el jefe inmediato del área.	4	4	4	
	31. El jefe del área maneja un buen nivel de transparencia o claridad con el equipo.	4	4	4	
Comunicación acertada	32. Se comunica con los compañeros y los jefes de una forma adecuada y clara	4	4	4	
Intercambia opiniones	33. La organización le permite participar en el intercambio de opiniones para mejorar el trabajo.	4	4	4	
	34. En reuniones permanentes que se realizan en el hospital los jefes consideran las opiniones para mejorar el trabajo en el nosocomio.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Señor(a)(ita): ALTAMIRANO BERNAL MELISSA

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico Maestría de Gestión en los Servicio de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

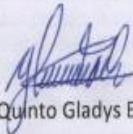
El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente



Berrospi Quinto Gladys Eddy

DNI: 44444886

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ALAMIRANO BERNAL MELISSA
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/> Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial / Docencia
Institución donde labora:	Hospital San Juan de Luniganchó
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	43916096
Firma del experto:	<i>Melissa Bernal</i>

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA QUINTO
HOSPITAL SAN JUAN DE LUNIGANCHO
Melissa Bernal
Mg. Melissa Almirano Bernal
ENFERMERA
CEP: 54168 REL: 9631 RNM: 2047

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación
Autor (a):	Gladys Eddy Berrospi Quinto
Objetivo:	Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023
Administración:	Investigadora
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital de SJL, Área de Hospitalización
Dimensiones:	Motivación intrínseca y Motivación extrínseca
Confiabilidad:	Prueba piloto Alfa de Cronbach
Escala:	Politómica
Niveles o rango:	Alto [120 90]; Regular [89 56]; Bajo [55 22]
Cantidad de ítems:	22 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desempeño laboral
Autor (a):	Gladys Eddy Berrospi Quinto
Objetivo:	Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023
Administración:	Investigadora
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital de SJL, Área de Hospitalización
Dimensiones:	Calidad de trabajo, Responsabilidad laboral, Compromiso institucional, Trabajo en equipo, y Comunicación.
Confiabilidad:	Prueba piloto Alfa de Cronbach
Escala:	Politómica
Niveles o rango:	Alto [125 170]; Regular [80 124], Bajo [34 79]
Cantidad de ítems:	34 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario MOTIVACION elaborado por Berrospi Quinto Gladys Eddy en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Cuestionario de Motivación

Definición de la variable: Motivación

La motivación son los procesos que impactan en la intensidad, direccionalidad y perseverancia del esfuerzo que ejecuta una persona para el logro de las metas trazadas; se entiende por la intensidad como la energía que posee un individuo; la direccionalidad, es la que conduce a lograr una meta, y finalmente la perseverancia, es la que induce a la persona a lograr su objetivo. (Robbins y Judge, 2009).

Dimensión 1: Motivación Intrínseca

Definición de la dimensión:

motivación intrínseca es aquello que se encuentra vinculado al interior del ser humano y se observa vinculado con las necesidades secundarias; de modo que, se vincula con el puesto en donde se desempeña el ser humano y promueven en ella una satisfacción permanente; aquí es importante la vinculación de la persona con su trabajo (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	1. Se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.	4	4	4	
	2. Siente poco interés por el trabajo que realiza en la organización.	4	4	4	
	3. Tiene la sensación que el trabajo vale mucho.	4	4	4	
Competencia personal	4. El puesto que ocupa, le corresponde debido a las competencias y especialidad.	4	4	4	
	5. Cuenta con pocos recursos en la organización para realizar el trabajo.	4	4	4	
	6. Con frecuencia tiene la sensación de mejorar con la capacitación, para realizar algún procedimiento dentro del área de trabajo.	4	4	4	
Promoción profesional	7. La organización ofrece pocas oportunidades de capacitación.	4	4	4	
	8. El reconocimiento que obtiene por el trabajo es muy reconfortante.	4	4	4	
	9. Cuenta con muchas oportunidades para crecer profesionalmente.	4	4	4	
Estatus	10. El sueldo que percibe está acorde a la labor que realiza en el hospital.	4	4	4	
	11. La remuneración que recibe de acuerdo al puesto asignado en el hospital según la categoría profesional es muy baja.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Es aquello que se encuentra vinculado con la insatisfacción, estos factores son externos y se ven vinculados a las necesidades primarias y se encuentra en el ambiente que rodea a los seres humanos y comprende las condiciones donde trabaja; son administrativas y decididas por la organización; estos factores extrínsecos se encuentran fuera del control de las personas (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión	12. Cumple con responsabilidad las actividades en el área asignada del servicio, en el hospital	4	4	4	
	13. Al término del turno de trabajo en el hospital se encuentra cansado.	4	4	4	
	14. Tiene la sensación que le falta tiempo para cumplir con todos los cuidados que debe brindar al paciente.	4	4	4	
	15. El trabajo que realiza en el hospital perturba el estado de ánimo.	4	4	4	
Presión	16. Es necesario utilizar toda la energía y capacidad para realizar el trabajo.	4	4	4	
	17. El trabajo que realiza como profesional es excesivo para lograr cumplir todas las actividades.	4	4	4	
Relaciones con mis compañeros	18. Las relaciones con los compañeros de trabajo del hospital son muy buenas.	4	4	4	
	19. Los problemas personales de los compañeros de trabajo le afectan emocionalmente.	4	4	4	
Relación	20. La relación con la jefa funcional del área	4	4	4	

superiores	21. Tiene poca relación con la jefa funcional del área.	4	4	4	4
Monotonía en el trabajo	22. En el puesto que ocupa siempre realiza el mismo trabajo todos los días.	4	4	4	4

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario Desempeño Laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral es la conducta de los colaboradores que ejecutan las actividades asignadas en el seno de las organizaciones; es muy vital para la institución para su funcionamiento que la persona realice esa gran labor, cumpliendo sus funciones asignadas de una manera eficiente y eficaz para lograr alcanzar las metas establecidas por la organización (Robbins y Coulter, 2022).

Dimensión 1: Calidad de trabajo

Definición de la dimensión:

La calidad de trabajo, es la que se realiza en el seno de la organización cumpliendo las funciones respetando las reglas establecidas por la institución, trabajando en tiempos previsto, con cero errores y con mucha eficiencia para lograr la productividad o brindar un buen servicio a los usuarios (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a las reglas	1. Respeto estrictamente las normas establecidas por la organización.	4	4	4	
	2. Respeto las indicaciones de la jefa inmediata o personal de línea durante el turno laboral.	4	4	4	
Tiempo previsto	3. Realiza el trabajo asignado en los tiempos establecidos.	4	4	4	
	4. Cumple con el horario asignado por la organización.	4	4	4	
Cero errores	5. Realiza las funciones que se le asignan sin cometer errores	4	4	4	
Eficiencia	6. El trabajo que realiza es de forma ordenada	4	4	4	
	7. Trabaja en forma independiente en el puesto.	4	4	4	
	8. Demuestra originalidad al manejar situaciones del trabajo.	4	4	4	
	9. Organiza las actividades que debe realizar durante el turno según la necesidad de los pacientes.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad laboral

Definición de la dimensión:

La responsabilidad, es la capacidad para realizar con plena conciencia y total libertad el trabajo en el seno de la organización; en ese sentido, aquí cada trabajador asume compromisos personales, resuelve cualquier inconveniente que se suscita en el trabajo, cumple con el trabajo asignado e informa sobre el trabajo realizado (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asume compromisos	10. Demuestra compromiso con las múltiples actividades propias del área de enfermería	4	4	4	
Resuelve problemas	11. Demuestra autonomía y resuelve los imprevistos oportunamente.	4	4	4	
	12. Afronta situaciones problemáticas con criterio adecuado.	4	4	4	
Cumple con	13. Cumple con el plan de trabajo diario asignado por la institución.	4	4	4	

el trabajo asignado	14. Cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Informa sobre el trabajo realizado	15. Informa sobre el progreso del trabajo realizado al personal jerárquico del área.	4	4	4	
	16. Informa al personal jerárquico del área sobre las dificultades presentadas durante la ejecución de algún procedimiento o cuidado brindado al paciente.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso institucional

Definición de la dimensión:

El compromiso institucional, es la fuerza laboral en donde el trabajador ayuda a predecir la satisfacción laboral, el compromiso de la fuerza laboral; en ese sentido, el trabajador demuestra mucho respeto a los miembros de la organización y recibe el apoyo necesario por parte de la organización y los compañeros de trabajo (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra respeto	17. Demuestra respeto hacia los pacientes a través de la identificación por su nombre o apellido, escucha activa y empatía.	4	4	4	
	18. Demuestra respeto hacia el jefe inmediato del área, y personal de línea durante el turno laboral	4	4	4	
	19. Responde de una forma clara y oportuna las dudas de los compañeros y personal jerárquico del área.	4	4	4	
Recibe apoyo	20. Recibe el apoyo de: compañeros y personal jerárquico del área.	4	4	4	
	21. El entorno hospitalario le permite cumplir objetivos y metas trazadas.	4	4	4	

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

El trabajo en equipo, es la capacidad de dirigir las actividades de un grupo de personas en un mismo horizonte, inspirando en los valores de la organización para lograr las metas establecidas; esto implica, respetar las ideas comunes del equipo, el uso adecuado de la tecnología para ejecutar el avance de las actividades acortando tiempo y espacio; promoviendo el clima laboral adecuado en la institución, colaborando en buscar soluciones y en equipo resuelven las situaciones conflictivas que se susciten durante el desarrollo de las actividades del equipo (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto las ideas	22. Respeto las ideas del equipo de enfermería dentro del área en el que realiza las funciones.	4	4	4	
Utiliza tecnología	23. Utiliza la tecnología para optimizar los procesos del trabajo dentro de la institución.	4	4	4	
Promueve el clima laboral	24. Muestra buena disposición en la realización de los trabajos asignados por el jefe inmediato	4	4	4	

	del área y/o personal de línea.				
	25. Promueve un ambiente agradable durante la jornada laboral.	4	4	4	
Colabora en buscar soluciones	26. Colabora con otros compañeros armoniosamente sin distinción alguna en dar soluciones a los problemas que se presentan en la jornada laboral.	4	4	4	
Resuelve situaciones conflictivas	27. Resuelve en forma eficiente los conflictos que se suscitan en el área.	4	4	4	

Dimensión 5: Comunicación

Definición de la dimensión:

La comunicación es el intercambio de información que se da entre dos o más personas con el objetivo de proporcionar y recibir la información pertinente sobre la forma de realización de las actividades dentro de la organización; esto a su vez comprende; practicar las buenas relaciones interpersonales, la confianza entre todos los miembros, intercambiando opiniones asertivas y una comunicación fluida (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	28. Maneja una comunicación asertiva con los compañeros del área de trabajo	4	4	4	
	29. Lidera al organizar las actividades internas en el servicio que labora.	4	4	4	
Confianza	30. Elabora opiniones de confianza para el jefe inmediato del área.	4	4	4	
	31. El jefe del área maneja un buen nivel de transparencia o claridad con el equipo.	4	4	4	
Comunicación acertada	32. Se comunica con los compañeros y los jefes de una forma adecuada y clara	4	4	4	
Intercambia opiniones	33. La organización le permite participar en el intercambio de opiniones para mejorar el trabajo.	4	4	4	
	34. En reuniones permanentes que se realizan en el hospital los jefes consideran las opiniones para mejorar el trabajo en el nosocomio.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Señor(a)(ita): ANGEA CARHUACHIN SINCHE

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico Maestría de Gestión en los Servicio de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

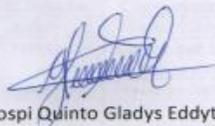
El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente



Berrospi Quinto Gladys Eddy

DNI: 44444886

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	ANGELA CARHUACHIN SINCHG
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL - ACADEMICO
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
DNI:	71271594
Firma del experto:	<u>Angela</u>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación
Autor (a):	Gladys Eddy Berrospi Quinto
Objetivo:	Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023
Administración:	Investigadora
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital de SJL, Área de Hospitalización
Dimensiones:	Motivación intrínseca y Motivación extrínseca
Confiabilidad:	Prueba piloto Alfa de Cronbach
Escala:	Politómica
Niveles o rango:	Alto [120 90]; Regular [89 56]; Bajo [55 22]
Cantidad de ítems:	22 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desempeño laboral
Autor (a):	Gladys Eddy Berrospi Quinto
Objetivo:	Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023
Administración:	Investigadora
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital de SJL, Área de Hospitalización
Dimensiones:	Calidad de trabajo, Responsabilidad laboral, Compromiso institucional, Trabajo en equipo, y Comunicación.
Confiabilidad:	Prueba piloto Alfa de Cronbach
Confiabilidad:	Prueba piloto Alfa de Cronbach
Escala:	Politómica
Niveles o rango:	Alto [125 170]; Regular [80 124], Bajo [34 79]
Cantidad de ítems:	34 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	1. Se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.	4	4	4	
	2. Siente poco interés por el trabajo que realiza en la organización.	4	4	4	
	3. Tiene la sensación que el trabajo vale mucho.	4	4	4	
Competencia personal	4. El puesto que ocupa, le corresponde debido a las competencias y especialidad.	4	4	4	
	5. Cuenta con pocos recursos en la organización para realizar el trabajo.	4	4	4	
	6. Con frecuencia tiene la sensación de mejorar con la capacitación, para realizar algún procedimiento dentro del área de trabajo.	4	4	4	
Promoción profesional	7. La organización ofrece pocas oportunidades de capacitación.	4	4	4	
	8. El reconocimiento que obtiene por el trabajo es muy reconfortante.	4	4	4	
	9. Cuenta con muchas oportunidades para crecer profesionalmente.	4	4	4	
Estatus	10. El sueldo que percibe está acorde a la labor que realiza en el hospital.	4	4	4	
	11. La remuneración que recibe de acuerdo al puesto asignado en el hospital según la categoría profesional es muy baja.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Es aquello que se encuentra vinculado con la insatisfacción, estos factores son externos y se ven vinculados a las necesidades primarias y se encuentra en el ambiente que rodea a los seres humanos y comprende las condiciones donde trabaja; son administrativas y decididas por la organización; estos factores extrínsecos se encuentran fuera del control de las personas (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión	12. Cumple con responsabilidad las actividades en el área asignada del servicio, en el hospital	4	4	4	
	13. Al término del turno de trabajo en el hospital se encuentra cansado.	4	4	4	
	14. Tiene la sensación que le falta tiempo para cumplir con todos los cuidados que debe brindar al paciente.	4	4	4	
	15. El trabajo que realiza en el hospital perturba el estado de ánimo.	4	4	4	
Presión	16. Es necesario utilizar toda la energía y capacidad para realizar el trabajo.	4	4	4	
	17. El trabajo que realiza como profesional es excesivo para lograr cumplir todas las actividades.	4	4	4	
Relaciones con mis compañeros	18. Las relaciones con los compañeros de trabajo del hospital son muy buenas.	4	4	4	
	19. Los problemas personales de los compañeros de trabajo le afectan emocionalmente.	4	4	4	
Relación	20. La relación con la jefa funcional del área	4	4	4	

superiores	21. Tiene poca relación con la jefa funcional del área.	4	4	4	4
Monotonía en el trabajo	22. En el puesto que ocupa siempre realiza el mismo trabajo todos los días.	4	4	4	4

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario Desempeño Laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral es la conducta de los colaboradores que ejecutan las actividades asignadas en el seno de las organizaciones; es muy vital para la institución para su funcionamiento que la persona realice esa gran labor, cumpliendo sus funciones asignadas de una manera eficiente y eficaz para lograr alcanzar las metas establecidas por la organización (Robbins y Coulter, 2022).

Dimensión 1: Calidad de trabajo

Definición de la dimensión:

La calidad de trabajo, es la que se realiza en el seno de la organización cumpliendo las funciones respetando las reglas establecidas por la institución, trabajando en tiempos previsto, con cero errores y con mucha eficiencia para lograr la productividad o brindar un buen servicio a los usuarios (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a las reglas	1. Respeto estrictamente las normas establecidas por la organización.	4	4	4	
	2. Respeto las indicaciones de la jefa inmediata o personal de línea durante el turno laboral.	4	4	4	
Tiempo previsto	3. Realiza el trabajo asignado en los tiempos establecidos.	4	4	4	
	4. Cumple con el horario asignado por la organización.	4	4	4	
Cero errores	5. Realiza las funciones que se le asignan sin cometer errores	4	4	4	
Eficiencia	6. El trabajo que realiza es de forma ordenada	4	4	4	
	7. Trabaja en forma independiente en el puesto.	4	4	4	
	8. Demuestra originalidad al manejar situaciones del trabajo.	4	4	4	
	9. Organiza las actividades que debe realizar durante el turno según la necesidad de los pacientes.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad laboral

Definición de la dimensión:

La responsabilidad, es la capacidad para realizar con plena conciencia y total libertad el trabajo en el seno de la organización; en ese sentido, aquí cada trabajador asume compromisos personales, resuelve cualquier inconveniente que se suscita en el trabajo, cumple con el trabajo asignado e informa sobre el trabajo realizado (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asume compromisos	10. Demuestra compromiso con las múltiples actividades propias del área de enfermería	4	4	4	
Resuelve problemas	11. Demuestra autonomía y resuelve los imprevistos oportunamente.	4	4	4	
	12. Afronta situaciones problemáticas con criterio adecuado.	4	4	4	
Cumple con	13. Cumple con el plan de trabajo diario asignado por la institución.	4	4	4	

el trabajo asignado	14. Cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Informa sobre el trabajo realizado	15. Informa sobre el progreso del trabajo realizado al personal jerárquico del área.	4	4	4	
	16. Informa al personal jerárquico del área sobre las dificultades presentadas durante la ejecución de algún procedimiento o cuidado brindado al paciente.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso institucional

Definición de la dimensión:

El compromiso institucional, es la fuerza laboral en donde el trabajador ayuda a predecir la satisfacción laboral, el compromiso de la fuerza laboral; en ese sentido, el trabajador demuestra mucho respeto a los miembros de la organización y recibe el apoyo necesario por parte de la organización y los compañeros de trabajo (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra respeto	17. Demuestra respeto hacia los pacientes a través de la identificación por su nombre o apellido, escucha activa y empatía.	4	4	4	
	18. Demuestra respeto hacia el jefe inmediato del área, y personal de línea durante el turno laboral	4	4	4	
	19. Responde de una forma clara y oportuna las dudas de los compañeros y personal jerárquico del área.	4	4	4	
Recibe apoyo	20. Recibe el apoyo de: compañeros y personal jerárquico del área.	4	4	4	
	21. El entorno hospitalario le permite cumplir objetivos y metas trazadas.	4	4	4	

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

El trabajo en equipo, es la capacidad de dirigir las actividades de un grupo de personas en un mismo horizonte, inspirando en los valores de la organización para lograr las metas establecidas; esto implica, respetar las ideas comunes del equipo, el uso adecuado de la tecnología para ejecutar el avance de las actividades acortando tiempo y espacio; promoviendo el clima laboral adecuado en la institución, colaborando en buscar soluciones y en equipo resuelven las situaciones conflictivas que se susciten durante el desarrollo de las actividades del equipo (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto las ideas	22. Respeto las ideas del equipo de enfermería dentro del área en el que realiza las funciones.	4	4	4	
Utiliza tecnología	23. Utiliza la tecnología para optimizar los procesos del trabajo dentro de la institución.	4	4	4	
Promueve el clima laboral	24. Muestra buena disposición en la realización de los trabajos asignados por el jefe inmediato	4	4	4	

	del área y/o personal de línea.				
	25. Promueve un ambiente agradable durante la jornada laboral.	4	4	4	
Colabora en buscar soluciones	26. Colabora con otros compañeros armoniosamente sin distinción alguna en dar soluciones a los problemas que se presentan en la jornada laboral.	4	4	4	
Resuelve situaciones conflictivas	27. Resuelve en forma eficiente los conflictos que se suscitan en el área.	4	4	4	

Dimensión 5: Comunicación

Definición de la dimensión:

La comunicación es el intercambio de información que se da entre dos o más personas con el objetivo de proporcionar y recibir la información pertinente sobre la forma de realización de las actividades dentro de la organización; esto a su vez comprende; practicar las buenas relaciones interpersonales, la confianza entre todos los miembros, intercambiando opiniones asertivas y una comunicación fluida (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	28. Maneja una comunicación asertiva con los compañeros del área de trabajo	4	4	4	
	29. Lidera al organizar las actividades internas en el servicio que labora.	4	4	4	
Confianza	30. Elabora opiniones de confianza para el jefe inmediato del área.	4	4	4	
	31. El jefe del área maneja un buen nivel de transparencia o claridad con el equipo.	4	4	4	
Comunicación acertada	32. Se comunica con los compañeros y los jefes de una forma adecuada y clara	4	4	4	
Intercambia opiniones	33. La organización le permite participar en el intercambio de opiniones para mejorar el trabajo.	4	4	4	
	34. En reuniones permanentes que se realizan en el hospital los jefes consideran las opiniones para mejorar el trabajo en el nosocomio.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Señor(a)(ita): NUÑEZ GARCIA JESUS MIGUEL

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa Académico Maestría de Gestión en los Servicio de Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima-Norte, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023. y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

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

Atentamente



Berrospi Quinto Gladys Eddy

DNI: 44444886

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Jesús H. Ruiz Nuñez Barria.			
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor <input type="checkbox"/>		
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social <input type="checkbox"/>	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	ASISTENCIAL			
Institución donde labora:	HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO - MINSA			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.			
DNI:	10367004			
Firma del experto:				



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario motivación
Autor (a):	Gladys Eddy Berrospi Quinto
Objetivo:	Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023
Administración:	Investigadora
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital de SJL, Área de Hospitalización
Dimensiones:	Motivación intrínseca y Motivación extrínseca
Confiabilidad:	Prueba piloto Alfa de Cronbach
Escala:	Politémica
Niveles o rango:	Alto [120 90]; Regular [89 56]; Bajo [55 22]
Cantidad de ítems:	22 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desempeño laboral
Autor (a):	Gladys Eddy Berrospi Quinto
Objetivo:	Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023
Administración:	Investigadora
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Hospital de SJL, Área de Hospitalización
Dimensiones:	Calidad de trabajo, Responsabilidad laboral, Compromiso institucional, Trabajo en equipo, y Comunicación.
Confiabilidad:	Prueba piloto Alfa de Cronbach
Escala:	Politémica
Niveles o rango:	Alto [125 170]; Regular [80 124], Bajo [34 79]
Cantidad de ítems:	34 ítems
Tiempo de aplicación:	20 minutos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	1. Se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza.	4	4	4	
	2. Siente poco interés por el trabajo que realiza en la organización.	4	4	4	
	3. Tiene la sensación que el trabajo vale mucho.	4	4	4	
Competencia personal	4. El puesto que ocupa, le corresponde debido a las competencias y especialidad.	4	4	4	
	5. Cuenta con pocos recursos en la organización para realizar el trabajo.	4	4	4	
	6. Con frecuencia tiene la sensación de mejorar con la capacitación, para realizar algún procedimiento dentro del área de trabajo.	4	4	4	
Promoción profesional	7. La organización ofrece pocas oportunidades de capacitación.	4	4	4	
	8. El reconocimiento que obtiene por el trabajo es muy reconfortante.	4	4	4	
	9. Cuenta con muchas oportunidades para crecer profesionalmente.	4	4	4	
Estatus	10. El sueldo que percibe está acorde a la labor que realiza en el hospital.	4	4	4	
	11. La remuneración que recibe de acuerdo al puesto asignado en el hospital según la categoría profesional es muy baja.	4	4	4	

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Definición de la dimensión:

Es aquello que se encuentra vinculado con la insatisfacción, estos factores son externos y se ven vinculados a las necesidades primarias y se encuentra en el ambiente que rodea a los seres humanos y comprende las condiciones donde trabaja; son administrativas y decididas por la organización; estos factores extrínsecos se encuentran fuera del control de las personas (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tensión	12. Cumple con responsabilidad las actividades en el área asignada del servicio, en el hospital	4	4	4	
	13. Al término del turno de trabajo en el hospital se encuentra cansado.	4	4	4	
	14. Tiene la sensación que le falta tiempo para cumplir con todos los cuidados que debe brindar al paciente.	4	4	4	
	15. El trabajo que realiza en el hospital perturba el estado de ánimo.	4	4	4	
Presión	16. Es necesario utilizar toda la energía y capacidad para realizar el trabajo.	4	4	4	
	17. El trabajo que realiza como profesional es excesivo para lograr cumplir todas las actividades.	4	4	4	
Relaciones con mis compañeros	18. Las relaciones con los compañeros de trabajo del hospital son muy buenas.	4	4	4	
	19. Los problemas personales de los compañeros de trabajo le afectan emocionalmente.	4	4	4	
Relación	20. La relación con la jefa funcional del área	4	4	4	

superiores	21. Tiene poca relación con la jefa funcional del área.	4	4	4	4
Monotonía en el trabajo	22. En el puesto que ocupa siempre realiza el mismo trabajo todos los días.	4	4	4	4

Instrumento que mide la variable 02: Cuestionario Desempeño Laboral

Definición de la variable: Desempeño laboral

El desempeño laboral es la conducta de los colaboradores que ejecutan las actividades asignadas en el seno de las organizaciones; es muy vital para la institución para su funcionamiento que la persona realice esa gran labor, cumpliendo sus funciones asignadas de una manera eficiente y eficaz para lograr alcanzar las metas establecidas por la organización (Robbins y Coulter, 2022).

Dimensión 1: Calidad de trabajo

Definición de la dimensión:

La calidad de trabajo, es la que se realiza en el seno de la organización cumpliendo las funciones respetando las reglas establecidas por la institución, trabajando en tiempos previsto, con cero errores y con mucha eficiencia para lograr la productividad o brindar un buen servicio a los usuarios (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto a las reglas	1. Respeto estrictamente las normas establecidas por la organización.	4	4	4	
	2. Respeto las indicaciones de la jefa inmediata o personal de línea durante el turno laboral.	4	4	4	
Tiempo previsto	3. Realiza el trabajo asignado en los tiempos establecidos.	4	4	4	
	4. Cumple con el horario asignado por la organización.	4	4	4	
Cero errores	5. Realiza las funciones que se le asignan sin cometer errores	4	4	4	
Eficiencia	6. El trabajo que realiza es de forma ordenada	4	4	4	
	7. Trabaja en forma independiente en el puesto.	4	4	4	
	8. Demuestra originalidad al manejar situaciones del trabajo.	4	4	4	
	9. Organiza las actividades que debe realizar durante el turno según la necesidad de los pacientes.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad laboral

Definición de la dimensión:

La responsabilidad, es la capacidad para realizar con plena conciencia y total libertad el trabajo en el seno de la organización; en ese sentido, aquí cada trabajador asume compromisos personales, resuelve cualquier inconveniente que se suscita en el trabajo, cumple con el trabajo asignado e informa sobre el trabajo realizado (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Asume compromisos	10. Demuestra compromiso con las múltiples actividades propias del área de enfermería	4	4	4	
Resuelve problemas	11. Demuestra autonomía y resuelve los imprevistos oportunamente.	4	4	4	
	12. Afronta situaciones problemáticas con criterio adecuado.	4	4	4	
Cumple con	13. Cumple con el plan de trabajo diario asignado por la institución.	4	4	4	

el trabajo asignado	14. Cumple con las actividades asignadas en el tiempo establecido.	4	4	4	
Informa sobre el trabajo realizado	15. Informa sobre el progreso del trabajo realizado al personal jerárquico del área.	4	4	4	
	16. Informa al personal jerárquico del área sobre las dificultades presentadas durante la ejecución de algún procedimiento o cuidado brindado al paciente.	4	4	4	

Dimensión 3: Compromiso institucional

Definición de la dimensión:

El compromiso institucional, es la fuerza laboral en donde el trabajador ayuda a predecir la satisfacción laboral, el compromiso de la fuerza laboral; en ese sentido, el trabajador demuestra mucho respeto a los miembros de la organización y recibe el apoyo necesario por parte de la organización y los compañeros de trabajo (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra respeto	17. Demuestra respeto hacia los pacientes a través de la identificación por su nombre o apellido, escucha activa y empatía.	4	4	4	
	18. Demuestra respeto hacia el jefe inmediato del área, y personal de línea durante el turno laboral	4	4	4	
	19. Responde de una forma clara y oportuna las dudas de los compañeros y personal jerárquico del área.	4	4	4	
Recibe apoyo	20. Recibe el apoyo de: compañeros y personal jerárquico del área.	4	4	4	
	21. El entorno hospitalario le permite cumplir objetivos y metas trazadas.	4	4	4	

Dimensión 4: Trabajo en equipo

Definición de la dimensión:

El trabajo en equipo, es la capacidad de dirigir las actividades de un grupo de personas en un mismo horizonte, inspirando en los valores de la organización para lograr las metas establecidas; esto implica, respetar las ideas comunes del equipo, el uso adecuado de la tecnología para ejecutar el avance de las actividades acortando tiempo y espacio; promoviendo el clima laboral adecuado en la institución, colaborando en buscar soluciones y en equipo resuelven las situaciones conflictivas que se susciten durante el desarrollo de las actividades del equipo (Robbins y Coulter; 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Respeto las ideas	22. Respeto las ideas del equipo de enfermería dentro del área en el que realiza las funciones.	4	4	4	
Utiliza tecnología	23. Utiliza la tecnología para optimizar los procesos del trabajo dentro de la institución.	4	4	4	
Promueve el clima laboral	24. Muestra buena disposición en la realización de los trabajos asignados por el jefe inmediato	4	4	4	

	del área y/o personal de línea.				
	25. Promueve un ambiente agradable durante la jornada laboral.	4	4	4	
Colabora en buscar soluciones	26. Colabora con otros compañeros armoniosamente sin distinción alguna en dar soluciones a los problemas que se presentan en la jornada laboral.	4	4	4	
Resuelve situaciones conflictivas	27. Resuelve en forma eficiente los conflictos que se suscitan en el área.	4	4	4	

Dimensión 5: Comunicación

Definición de la dimensión:

La comunicación es el intercambio de información que se da entre dos o más personas con el objetivo de proporcionar y recibir la información pertinente sobre la forma de realización de las actividades dentro de la organización; esto a su vez comprende; practicar las buenas relaciones interpersonales, la confianza entre todos los miembros, intercambiando opiniones asertivas y una comunicación fluida (Robbins y Coulter, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	28. Maneja una comunicación asertiva con los compañeros del área de trabajo	4	4	4	
	29. Lidera al organizar las actividades internas en el servicio que labora.	4	4	4	
Confianza	30. Elabora opiniones de confianza para el jefe inmediato del área.	4	4	4	
	31. El jefe del área maneja un buen nivel de transparencia o claridad con el equipo.	4	4	4	
Comunicación acertada	32. Se comunica con los compañeros y los jefes de una forma adecuada y clara	4	4	4	
Intercambia opiniones	33. La organización le permite participar en el intercambio de opiniones para mejorar el trabajo.	4	4	4	
	34. En reuniones permanentes que se realizan en el hospital los jefes consideran las opiniones para mejorar el trabajo en el nosocomio.	4	4	4	

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BERMUDEZ RAMIREZ, NORMA VICTORIA DNI 07267928	DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 23/03/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BERMUDEZ RAMIREZ, NORMA VICTORIA DNI 07267928	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 08/07/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
BERMUDEZ RAMIREZ, NORMA VICTORIA DNI 07267928	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 15/07/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

REGISTRO NACIONAL DE

 Aplicativo

 Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ALTAMIRANO BERNAL, MELISSA HAYDEE DNI 43916096	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 14/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 02/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
ALTAMIRANO BERNAL, MELISSA HAYDEE DNI 43916096	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 31/07/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN JUAN BAUTISTA" <i>PERU</i>
ALTAMIRANO BERNAL, MELISSA HAYDEE DNI 43916096	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/04/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA "SAN JUAN BAUTISTA" <i>PERU</i>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARHUACHIN SINCHE, ANGELA PIERINA DNI 71271594	MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 17/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/09/2015 Fecha egreso: 17/09/2017	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
CARHUACHIN SINCHE, ANGELA PIERINA DNI 71271594	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 06/06/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
CARHUACHIN SINCHE, ANGELA PIERINA DNI 71271594	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 22/07/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
NUÑEZ GARCIA, JESUS MIGUEL DNI 10367004	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 02/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>
NUÑEZ GARCIA, JESUS MIGUEL DNI 10367004	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 04/08/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>
NUÑEZ GARCIA, JESUS MIGUEL DNI 10367004	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

Anexo 5 confiabilidad (tabla)

Variable independiente: Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	22

Variable dependiente: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	34

Anexo 6: autorización de la entidad hospitalaria para recolección de datos.

				Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional" "Año del bicentenario del congreso de la república del Perú".
---	---	---	---	---

CONSTANCIA

La Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación- Coordinación de Investigación y el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital San Juan de Lurigancho, **APROBÓ** la Revisión del Proyecto de Investigación titulado:

"INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL II-2, LIMA 2023"

INVESTIGADORA PRINCIPAL:

- **BERROSPI QUINTO GLADYS EDDYT**

Dicho trabajo de investigación es desarrollado para Optar el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud.

Se expide la presente para los fines que convenga al interesado.

San Juan de Lurigancho, 03 de Julio del 2023



M.Sc. CARLOS ALBERTO HURTADO RUBIO
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación
Hospital San Juan de Lurigancho





PERU
Ministerio
de Salud

Ministerio
de Prestaciones y
Asesoramiento en Salud

Hospital
San Juan de Lurigancho

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

San Juan de Lurigancho, 03 de Julio del 2023

CARTA N° 079- 2023-UADI-HSJL

**MBA. RUTH ANGELICA CHICANA BECERRA
COORDINADORA GENERAL DE PROGRAMAS DE POSGRADO SEMIPRESENCIALES
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

Presente. –

ASUNTO : Autorización para aplicar entrevista y/o encuesta en el Hospital San Juan de Lurigancho.

REFERENCIA : CARTA P. 0388-2023-UCV-EPG-SP

Es grato dirigirme a Usted, para saludarla cordialmente, y según documento de la referencia, hacer de conocimiento que la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación y la Coordinación de Investigación **AUTORIZA**, a la Investigadora Principal: **BERROSPI QUINTO GLADYS EDDYT**, Alumna de la Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, en relación a la investigación titulada: **"INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL II-2, LIMA 2023"**

Asimismo, desearle éxitos en la mencionada investigación, la misma que deberá servir de aporte a la sociedad con miras a dar soluciones; por ello, se solicita que se nos remita el informe final a fin de implementar mejoras con los resultados y conclusiones que se obtengan.

Sin otro particular me suscribo de Ud.,

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
OFICINA DE UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO
MC. CARLOS ALBERTO HURTADO RUBIO
MC. CARLOS ALBERTO HURTADO RUBIO
CMP. N° 031644 - RNE. N° 017232
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023", cuyo autor es BERROSPI QUINTO GLADYS EDDYT, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID: 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 08-08-2023 08:38:40

Código documento Trilce: TRI - 0612710