



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN

DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

De La Cruz Yanac, Virginia Luisa (orcid.org/0009-0009-7765-6677)

ASESORES:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Enfoque de género, inclusión social y diversidad cultural

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

Con mucho amor y cariño a mi hijo Gabriel por ser fuente de inspiración y fortaleza. A mi esposo Orlando por su apoyo incondicional en momentos difíciles durante estos años de estudio. Quien estuvo alentándome en todo momento.

Agradecimiento

Mi universidad, el lugar de aprendizaje. César Vallejo, por su contribución con docentes destacados en esta formación; por siempre, quedo agradecida con todos

A la jefa de servicio Lic. Liliana Calero por bríndame todas las facilidades para poder culminar mi objetivo.

Me gustaría dar las gracias a mi asesor, el Dr. Chumpitaz, por su dedicación y transmitirnos sus conocimientos, paciencia, por ser un mentor para todos nosotros. Agradezco a cada uno de mis docentes y examinadores de maestría por su valiosa ayuda en mi formación académica.

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	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variable y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis.....	10
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	11
3.5. Procedimiento	11
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS.....	33

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: motivación y desempeño laboral	13
Tabla 2: Motivación laboral y Desarrollo cognitivo	14
Tabla 3: Motivación laboral y Desarrollo de habilidades y destreza	15
Tabla 4: Motivación laboral y Desarrollo actitudinal	16
Tabla 5: correlación de Spearman de motivación y desempeño laboral	18
Tabla 6: Correlación de Spearman de motivación y desarrollo cognitivo	19
Tabla 7: Correlación de Spearman de motivación y desarrollo de habilidades y destreza	20
Tabla 8: Correlación de Spearman de desarrollo actitudinal.....	21

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño	9

Resumen

La presente investigación plantea como objetivo general Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra del estudio estuvo conformada por 100 personal de enfermería del servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, a quienes se les aplicó cuestionarios con la escala de Likert; El 47,0% del personal de enfermería del hospital considera que la motivación laboral es alta, el 43,0% la percibe como media y el 10% como baja, El 22,0 % de los enfermeros considera alto el desempeño laboral, el 61,0% lo percibe como medio y el 17,0% lo considera bajo, Se concluyó que la correlación de Pearson= 0,554** donde se determinó una correlación positiva, validando la hipótesis general.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, enfermería.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship that exists between motivation and work performance in nursing staff in the adult emergency service in a national hospital, Lima 2023. The research is based on a quantitative, applied approach. with a descriptive level, non-experimental, cross-sectional, correlational design. The study sample was made up of 100 nursing staff from the adult emergency service in a national hospital, to whom questionnaires with the Likert scale were applied; 47.0% of the hospital's nursing staff consider work motivation to be high, 43.0% perceive it as average and 10% as low. 22.0% of nurses consider work performance to be high, 61.0% perceive it as medium and 17.0% consider it low. It was concluded It was concluded that the Pearson correlation = 0.554** where a positive correlation was determined, validating the general hypothesis.

Keywords: motivation, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

Se calcula a nivel global existen 28 millones de enfermeras, con el 30% (8,4 millones) ejerciendo en Estados Unidos y Más del 80% de ellos están ubicados en ciudades o países donde se encuentran la mitad de la población mundial. De manera similar, la fuerza laboral profesional refleja las actitudes de los individuos relacionadas con el entorno en el que trabajan y disfrutan que el 84.3 % de enfermeras(os) en el mundo presentan una desmotivación laboral. Sólo el 38 por ciento de los enfermeros tiene más de 35 años y sólo el 17% tiene menos de 55 años, lo que refleja una fuerza laboral de enfermería notablemente más joven con el tiempo (De Bortoli et al., 2020). Las enfermeras son más del 50% de la fuerza laboral y desempeñan un rol sumamente imprescindible en la protección y previsión de la salud. pero su escasez afecta el objetivo global de lograr la salud para todos en la Agenda 2030, en el cual va a repercutir en la salud del profesional y de la población (OPS, 2023). En países de Latinoamérica como México, Chile, Brasil, Venezuela, experimentan falta de reconocimiento y aprecio por su trabajo, a pesar de tener muchas responsabilidades en diversas actividades. Asimismo, en Chile se observa inquietud en los servicios de salud, ya que estudios señalan que la infraestructura de los hospitales públicos no está adecuada, resultando en falta de motivación en el 40% del personal de salud, asimismo refleja el desempeño laboral con un 50%, repercutiendo en la atención oportuna y continua. Solo una minoría de empleados está genuinamente comprometida con su trabajo y empleadores, según investigaciones en 13 países, incluyendo México. Estados Unidos y China tienen la mayor proporción de personas totalmente motivadas, con un (19%), India (17%) y Brasil (16%). Italia, Australia, Gran Bretaña y Alemania tienen igualmente un (14%) de ocupación, al igual que México. (Evia, 2015). En el ámbito nacional en el año 2020, la motivación personal prevalece un nivel muy alto que es del 90.2%, mientras que un nivel alto de desempeño laboral es del 84.4%, lo que permite concluir la motivación global está relacionada con el desempeño laboral, lo cual repercute en las actividades que se desarrollan en un centro de salud hacia sus pacientes (Dextre, 2020). un hospital local dependiente del Ministerio de Salud, donde trabajan más de 500 enfermeras, de las cuales se

trabajó con 106 enfermeras del área de emergencia, los resultados del estudio fueron: motivación promedio 53,6% y esfuerzo laboral inferior al 52,4% (Medina y Suárez, 2021). Teniendo en cuenta lo anterior, se considera crucial realizar este estudio, el cual responde a las siguientes interrogantes. ¿Qué relación existe entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023? y los Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre motivación y desarrollo cognitivo en personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023? ¿Qué relación existe entre motivación y desarrollo de habilidad y destreza en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023?, ¿Qué relación existe entre motivación y desarrollo actitudinal en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023? El trabajo de investigación se justifica en el ámbito teórico, Debido a la clara correlación entre el estímulo y el desempeño del trabajador de enfermería en situaciones de emergencias adultos. Esto aumenta la eficiencia y utilidad del conocimiento científico y sienta las bases para investigaciones venideras. En el campo práctico, esto es razonable dado que, la investigación tomó en cuenta dos variantes: motivación y desempeño laboral del equipo de salud en la atención de emergencia adulto. El objetivo es mejorar el entorno de inversión y fortalecer la importancia del estímulo en el rendimiento del trabajo de las enfermeras en ejercicio. En el ámbito metodológico, Se emplearon instrumentos validados para evaluar las variables relevantes. Esta investigación brindará datos adicionales útiles para futuros proyectos. En el ámbito social, Este estudio pretende ampliar la base de criterios de evaluación que permitan el desarrollo de estrategias y alternativas institucionales para abordar cuestiones motivacionales relacionadas con el desempeño en organizaciones como los hospitales. La investigación planteada como el principal objetivo, Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023; y los Objetivos específicos se encuentran anexados en el anexo 2. Por lo tanto, este estudio propone las siguientes hipótesis general. Existe relación significativamente entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en servicio de

emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023. Esto da como resultado las siguientes hipótesis específicas que se encuentran anexados en el anexo dos.

II MARCO TEÓRICO

El estudio consideró el siguiente contexto nacional, Medina y Suarez (2021) realizaron un estudio sobre motivación y rendimiento profesional de las enfermeras del servicio de urgencias. Por ello, Este objetivo fue examinar la conexión entre la estimulo de las enfermeras de urgencias y el rendimiento profesional. Esta medida, que considera correlaciones cuantitativas más que experimentales, mostró un nivel de motivación promedio del 53,6% y un nivel de desempeño laboral del 52,4%. La evidencia presentada nos lleva a deducir que existe una relación positiva y muy considerablemente entre ambas variantes. Granados (2020), realizó un estudio el enlazamiento entre motivación y rendimiento profesional. Como meta fue determinar el enlazamiento entre el estímulo percibida y el rendimiento profesional entre el equipo de enfermeras(os) y de apoyo de un hospital. Se trata de un diseño metodológico correlacional, cuantitativo, descriptivo y no experimental. Cabe señalar que, así como el desempeño laboral se considera constante (56,9%), también se considera que la motivación es aproximadamente constante (69,0%). Se infiere que, existe una conexión significativamente entre motivar de manera general y el rendimiento profesional. Pereyra (2023), realizó un estudio sobre rendimiento profesional y motivación del equipo de enfermería en un centro quirúrgico para determinar la relación entre el nivel de estímulo del personal ya mencionado y el desempeño laboral. Este fue un diseño correlacional que utilizó un enfoque cuantitativo, transversal, y quedó claro que el 83,3% de las personas en general mostraron una motivación alta y muy alta y el 70% un alto rendimiento. Llegando a la conclusión que las investigaciones han encontrado un vínculo entre la motivación y el rendimiento. Yraula y Yauri (2023), efectuaron un estudio donde se analizó motivación y el rendimiento profesional en enfermería. Diseño no experimental con enfoque cuantitativo y correlacional. El 58,46% se encuentra altamente motivado y el 84,62% logra buenos resultados laborales. La motivación del enfermero se relaciona directamente con su desempeño laboral. Cusiquispe (2022), investigó el vínculo existente entre desempeño laboral y motivación del personal de emergencia, con el objetivo de descubrir la conexión entre la motivación del personal de emergencia y su desempeño. Métodos cuantitativos, diseño transversal no experimental, nivel descriptivo y dominio de correlación no

causal. Cabe señalar que la mayoría de los trabajadores cree que la motivación laboral es alta (65,7%) en relación al esfuerzo laboral: la mayoría indica que el esfuerzo laboral es alto (79,1%). Se concluyó que una mayor motivación de los trabajadores de emergencia se asociaba con un mayor esfuerzo laboral y viceversa. El estudio analizó el siguiente contexto internacional, Bayser (2022). Investigo el vínculo entre motivación y rendimiento profesional, la meta fue explicar la relación entre dichas variables. Emplea métodos cuantitativos en un diseño no experimental, transversal y descriptivo. El promedio observado fue del 96% y no se encontraron personas con alto desempeño. Una mayor motivación produce un mejor desempeño laboral. La motivación y el desempeño laboral están estadísticamente enlazados positivamente. Ramírez y Nazar (2019) realizaron un estudio sobre los factores motivacionales del diseño de puestos de trabajo y su relación con el rendimiento laboral. El objetivo fue investigar la relación entre las características motivacionales del diseño del trabajo y el desempeño laboral individual. Su diseño transversal no experimental, tipología descriptiva y métodos cuantitativos. El 50% de ellos apoyó la motivación y el rendimiento profesional. extraen conclusiones en términos de nuevas dimensiones del desempeño (situacional, adaptativa y proactiva). Además, la autonomía como componente motivacional del diseño estuvo más fuertemente relacionada con el desempeño adaptativo y el desempeño proactivo que otras variables del diseño motivacional. Potosme (2020) estudió el enlazamiento entre motivación y desempeño laboral para analizar dicha conexión. Diseño no experimental, correlacional transversal, métodos descriptivos y cuantitativos. El 64% estaba suficientemente motivado; El 86% tuvo un desempeño laboral adecuado, y la mayoría realizó las actividades asignadas en función de sus capacidades. Determina que existe una conexión positivamente entre ambas variantes motivacionales y el rendimiento laboral. Vega y Castillo (2020), realizaron un estudio destinado a discernir los factores que influyen en la productividad de los trabajadores de la salud. La meta de su investigación fue identificar los factores específicos que repercuten en el rendimiento del equipo de la salud. Metodología cuantitativa, no experimental, corte transversal descriptiva, correlacional. Se puede observar que el impacto de los aspectos de estímulo laboral en la mayoría de los trabajadores es moderado y la correlación con la carga de trabajo es alta, pudiendo decirse que el personal de enfermería

se desempeña de manera destacada en este aspecto. Se concluyó que los empleados estarían en riesgo de tener un desempeño laboral deficiente con resultados significativos en términos de factores de motivación laboral y carga de trabajo. Zurita (2023) el propósito fue analizar la interacción entre estímulo y rendimiento profesional de los empleados de centros de salud públicos y determinar los factores motivacionales que impactan en su trabajo. El diseño fue cuantitativo, no experimental, correlacional y descriptivo. Si bien el personal de un determinado centro de salud está calificado y dispuesto a brindar retroalimentación y sugerencias para mejorar sus áreas de trabajo, sienten que les falta información sobre el estado de su área. Con base en los hallazgos, se desarrollaron sugerencias que incluían estrategias para mejorar la motivación de los empleados. Después de revisar los antecedentes, profundizaremos la motivación laboral, donde define que dirige, guía y sostiene el comportamiento humano desencadenando procesos motivacionales desencadenados por estímulos externos o internos. Ante este estímulo, las personas reaccionan de una determinada manera en función de sus patrones de comportamiento (Gelabert, 2010). Se puede caracterizar como un esfuerzo por satisfacer las necesidades y así disminuir la tensión que causan (Maslow, 2008) Explica que la motivación como el resultado de acción recíproca de un individuo con su ámbito laboral (Chiavenato, 2015). En términos generales, la motivación es la fuerza impulsora detrás del comportamiento de una persona o, al menos, influye en su inclinación a actuar de una determinada manera. (Kast, 1980). Aclara que la motivación como la fuerza que típicamente guía la actitud de una persona hacia una actividad particular con el fin de lograr una meta específica (Münch, 2010). En todos estos trabajos se considera motivación como sentimientos internos y externos, pasiones, hábitos, costumbres, inteligencia, satisfacción de necesidades. Pero para nosotros son los elementos modales de una acción, que dan impulso o energía y dan a la acción su matiz característico, especialmente en el momento en que se realiza la acción. El estudio del origen y papel de estos elementos nos explica por qué y cuándo estos elementos se convierten en el motor del sujeto de cierta manera, especialmente cuando quienes los rodean luchan por lo que tienen frente a ellos. Ésta es la llamada triada de logros, poder y afiliación (Chiavenato, 2017). El hospital donde se realizará el estudio cuenta con diferentes servicios, en el cual, solo se trabajará con el servicio de

emergencia adulto, dado que, la afluencia de los pacientes aumenta cada día más, La cantidad de trabajo determina que el éxito es el resultado de buscar nuevas experiencias deseadas. Cuando se trata de salud, no podemos hablar de personas que viajan por el mundo o aspiran a convertirse en exploradores, pero sí de personas que persiguen sus sueños de crecer en campos como la investigación., resolución de conflictos y gestión de sistemas de salud para mejores resultados del trabajo corporativo (Druckman y McGrath, 2019). En la mayoría de los casos, las motivaciones sociales son genéricas y limitadas en el contexto (Dimensión 1: Motivación de logro). El logro es un resultado de la motivación que surge del deseo de nuevas experiencias, en general a través de la curiosidad y con una conexión emocional placentera. La motivación del logro es fundamental para el desarrollo profesional en las instituciones de salud (Chiavenato, 2017). Además, afirma que alcanzar metas es impulsado por el deseo de satisfacer nuevas experiencias. En salud, el personal no busca convertirse en viajeros, exploradores o personas ansiosas por descubrir el mundo, pero sí persiguen su sueño de desarrollarse en áreas como la investigación, resolución de conflictos y gestión de sistemas de salud para lograr mejores resultados en el trabajo (Druckman y McGrath, 2019). Por otro lado, la motivación de poder está relacionada con el deseo de seguridad y se opone a la motivación de logro, ya que se centra en controlar completamente las contingencias del futuro, evitando lo desconocido. El deseo de seguridad es fundamental para la motivación del poder. A partir de ahí se desarrollan modelos de comportamiento adaptados a quienes lo persiguen. Esta motivación ya no se limita a un enfoque conservador o moderado, sino que busca mantener el orden establecido según su criterio. Sin embargo, esto puede llegar a ser perjudicial para el trabajo institucional. Dimensión 2: Poder motivacional, perciben el poder como una oportunidad para establecer hábitos arraigados en instituciones. Su objetivo principal es la convivencia en grupo, lograda a través del liderazgo identificable y la generación de simpatías superiores a las demás personas. La motivación del poder: Cuando se abordan problemas cotidianos, surge una fuerte motivación (Sawaoka et al., 2015). El deseo de influir, controlar o ejercer poder sobre otros se conoce como motivación de poder (McClelland, 1983). Deseo de intercambiar sentimientos y basarse en la amistad estrecha es la motivación de afiliación. La motivación genera sentimientos y emociones que

trascienden los marcos institucionales (Van der Linden, Leatherrowitz y Maybach, 2019). El contacto constante es la razón principal. De él surgen diferentes emociones, se generan y se fomentan. Sin embargo, las personas son inherentemente egoístas y siempre persiguen recompensas. De esta manera, todos los casos se encuentran relacionados. La motivación procede de un sentimiento y del deseo de actuar. La pasión y el compromiso se hacen evidentes en esta etapa básica. Resumiendo, la interacción en esta asociación incide en el compromiso y en el comportamiento y rendimiento laboral. (Schaufeli et al., 2002). Hagamos un análisis desempeño laboral: este es el factor primordial en el funcionamiento de cualquier organización, por lo que a la hora de gestionar los recursos humanos se le debe prestar especial atención. También debería beneficiar a la organización y a sus empleados al incrementar la satisfacción de los empleados aseguraran los éxitos y el destino de la corporación. (Pedraza et al., 2010). El valor del trabajo como herramienta es más importante que conceptos como calidad, eficiencia, eficacia, utilidad y medición del valor institucional, social y cultural del trabajo. (Chiavenato, 2017). el trabajo se ejecuta como un mosaico con muchas formas individuales y vínculos espirituales, evitando la división y empleando una génesis mística como instrumento principal. Con el fin de difundir la cultura de trabajo (cuesta, 2017). Dimensión 1: desarrollo cognitivo (conjunto de conocimientos que se pueden fortalecer para avanzar en el ámbito científico y tecnológico). Se requiere de fundamentos teóricos para apoyar la práctica. Dimensión 2: Habilidades y destrezas en actividades diestras, demostrando el saber hacer. Las habilidades se basan en el conocimiento especializado y la capacidad de aplicarlo en el trabajo quedando en claro que las habilidades y actitudes se obtienen mediante la práctica. Dimensión 3: desarrollo actitudinal, es la conducta bajo normas sociales. La actitud de la enfermera refleja su forma de organizarse y reaccionar, basándose en su experiencia y conocimiento. La falta de experiencia puede dificultar la actitud de la enfermera (Chiavenato, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

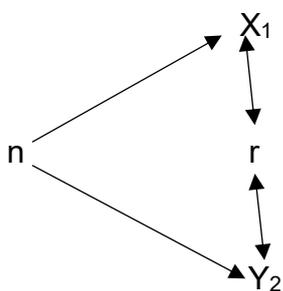
3.1.1. Tipo de investigación:

De tipo aplicado, ya que su finalidad es incrementar el conocimiento relacionado con el problema, estudiar la realidad aplicando la siguiente investigación, utilizar sus resultados para ayudar a resolver el problema e implementar acciones recomendadas para la realidad estudiada (Concytec, 2018). Esta investigación emplea una metodología cuantitativa, mediante la cual se utilizan datos empíricos para evaluar la hipótesis. (Castañeda, 2022). Método hipotético deductivo, ya que, Comienza con presunciones respaldadas por el avance teórico de una ciencia particular, aplica los principios de la deducción lógica y luego formula óptimas, inferencias y predicciones efectivas que luego se ponen a prueba (Sampieri, 2002)

3.1.2. Diseño de investigación

Dado que, esta pesquisa recoge información en un momento determinado se diseñará como un estudio correlacional, más que experimental o transversal, y Se investigará el vínculo entre el estímulo y el rendimiento profesional de enfermería. La atención de emergencia en adultos, sin modificar las variables, es descriptiva, describiendo situaciones y comportamiento de variables específicas. (Rojas, 2017).

Figura 1 esquema del diseño fue estructurado de la siguiente forma:(Arias, 2006)



N: muestra

X₁: Motivación

Y₂: Desempeño laboral

R: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Definición Conceptual.

V.1: Motivación laboral. Se puede caracterizar como un esfuerzo por satisfacer las necesidades y así disminuir la tensión que causan (Maslow, 2008)

V.2: Desempeño laboral: El valor del trabajo como herramienta es más importante que conceptos como calidad, eficiencia, eficacia, utilidad y medición del valor institucional, social y cultural del trabajo. (Chiavenato, 2017)

Definición Operacional:

La motivación laboral se define por tres dimensiones: logro, poder y afiliación, que se evalúan en una escala de tipo Likert, cuenta con 24 ítems

Desempeño laboral. Las calificaciones se realizaron en una escala Likert utilizando un cuestionario diseñado por un investigador: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5). Estos valores corresponden a las preguntas y se dividen en dimensiones como desarrollo cognitivo, desarrollo de habilidades y capacidades y desarrollo de actitudes, y cada dimensión tiene sus propios indicadores.

3.3 Población, muestra, muestreo

3.3.1. Población: es un grupo de persona de seres vivos de la misma especie reunidos en un momento y lugar específicos; este estudio incluirá a una población de 220 personas mayores de 18 años que trabajen en el nosocomio.

3.3.2. Muestra: Es una muestra que sirve como representación de la población como unidad analítica (Tamayo, 2017)

La muestra seleccionada comprendió con 100 enfermeras(os) del área de emergencia de diferentes tópicos, sala de observación y shok trauma. Se consideraron los siguientes Criterios de inclusión: Enfermeros que trabajen en la actualidad en el servicio de urgencias, auxiliares de enfermería y enfermeros que voluntariamente quieran contribuir en la investigación.

Los criterios de exclusión: Enfermeros en licencia o vacaciones, enfermeras administrativas y enfermeras desinteresadas están excluidos del estudio.

3.3.3. Muestreo: se empleará el sistema aleatorio simple intencional probabilístico. el muestreo por conveniencia es la técnica más común debido a su rapidez, simplicidad, bajo costo y disponibilidad de los miembros para formar parte de un ejemplar (Sampieri,2002)

3.3.4. Unidad de análisis: El estudio contó con la participación de todo el personal de enfermería del Servicio de Emergencia del Adulto del Hospital Nacional de Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validación

se aprovechó la primera variable con un cuestionario como instrumento, elaborado con 24 ítems con escala de Likert politómico y que pertenece al autor granados 2020

así mismo se utilizó para la segunda variable un instrumento de tipo cuestionario elaborado con 28 ítems, con escala de Likert politómica y que pertenece al autor Medina 2021.

Confiabilidad

se refiere a la aceptabilidad de los resultados tras la recolección de datos (Vara, 2020).

La confiabilidad se evaluó en un estudio piloto con 20 empleados de un centro médico, con alfa de Cronbach $>0,750$ (alto) y coeficiente de correlación $>0,850$ (medio-alto).

3.5 Procedimientos.

Se entregó un documento oficial de la Universidad Cesar Vallejo para la autorización de recopilación de datos. Una vez aprobada, la encuesta, que sirve como instrumento de recopilación de datos., se administró a

una muestra de 100 enfermeras. Posteriormente se solicitó el consentimiento de la forma adecuada a las circunstancias. Los datos recopilados luego se ingresados diligentemente en tablas estadísticas dentro de la plataforma Microsoft Excel, asegurando una consideración meticulosa de los datos derivados de mediciones variables.

3.6 Método de análisis de datos.

Se empleo estadística descriptiva e inferencial, cada una siguiendo su propio proceso. Estadísticas descriptivas: se realizaron posteriormente utilizando herramientas desarrolladas para examinar respuestas y gráficos. como formularios de Google Forms, que permitieron organizar y codificar los datos en Microsoft Excel 2019 y posteriormente analizarlos en el programa estadístico SPSS versión 26.

Estadísticas inferenciales: aumentar la confiabilidad de los resultados se utilizó una escala Likert utilizando el Alfa de Cronbach. Al realizar una encuesta se considerarán criterios de inclusión y exclusión.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se adhiere a los principios de la bioética del enfermero, los cuales son necesarios para toda investigación, Por tanto, la información es precisa y auténtica; Las referencias son las recogidas en la encuesta de literatura. **Beneficencia:** se les informará que la investigación no es para su propio beneficio, sino para el bien de los demás. No maleficencia: Para proteger a los encuestados de cualquier angustia moral, las respuestas del cuestionario de los participantes de la encuesta no se hicieran públicas. **Justicia:** Los creadores del cuestionario recibieron el mismo respeto y trato, con la debida consideración por sus creencias culturales y religiosas. **Autonomía:** A los encuestados se les dio la oportunidad de dar su consentimiento informado, y su determinación de participar en la creación de una investigación académica fue tratada con el mayor respeto.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Tabla 1

*Motivación laboral*desempeño laboral*

		desempeño laboral				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Motivación laboral	Bajo	Recuento	6	4	0	10
		% del total	6.0%	4.0%	0.0%	10.0%
	Medio	Recuento	9	28	6	43
		% del total	9.0%	28.0%	6.0%	43.0%
	Alto	Recuento	2	29	16	47
		% del total	2.0%	29.0%	16.0%	47.0%
Total	Recuento	17	61	22	100	
	% del total	17.0%	61.0%	22.0%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Según la gráfica 1, 47,0% del personal de salud del hospital considera que la motivación laboral es alta, el 43,0% la percibe como media y el 10% como baja, El 22,0 % de los enfermeros considera alto el desempeño laboral, el 61,0% lo percibe como medio y el 17,0% lo considera bajo.

Objetivo específico 1

Identificar la relación que existe entre motivación y el desarrollo cognitivo en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023

Tabla2

Tabla cruzada Motivación laboral*Dimensión: Desarrollo cognitivo

		Dimensión: Desarrollo cognitivo			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación laboralBajo	Recuento	7	1	2	10
	% del total	7.0%	1.0%	2.0%	10.0%
Medio	Recuento	13	29	1	43
	% del total	13.0%	29.0%	1.0%	43.0%
Alto	Recuento	5	27	15	47
	% del total	5.0%	27.0%	15.0%	47.0%
Total	Recuento	25	57	18	100
	% del total	25.0%	57.0%	18.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2: el 47,0% de enfermeras(os) de un hospital ve la motivación laboral como alta, el 43,0% como medio y el 10,0% como baja. El desarrollo cognitivo es alto para el 18% del personal de enfermería, medio para el 57% y bajo para el 25%.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre la motivación y el desarrollo de habilidad y destreza en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Tabla 3

Tabla cruzada Motivación laboral*Desarrollo de habilidades y destreza

		Desarrollo de habilidades y destreza			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Motivación laboral Bajo	Recuento	7	3	0	10
	% del total	7.0%	3.0%	0.0%	10.0%
Medio	Recuento	23	20	0	43
	% del total	23.0%	20.0%	0.0%	43.0%
Alto	Recuento	16	27	4	47
	% del total	16.0%	27.0%	4.0%	47.0%
Total	Recuento	46	50	4	100
	% del total	46.0%	50.0%	4.0%	100.0%

Según el gráfico 3 evidencia el 47,0% de las enfermeras cree que su motivación laboral es alto. El 43,0% consideró media y el 10,0% la consideró baja. Por otro lado, el 4,0% del personal de enfermería cree que su productividad laboral es alta. El 50,0% lo ve como medio y el 46,0% lo ve bajo.

Objetivo específico 3

identificar la relación que existe entre motivación y el desarrollo actitudinal en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Tabla 4

Tabla cruzada Motivación laboral*Desarrollo actitudinal

		Desarrollo actitudinal			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Motivación laboral	Bajo	Recuento 3	5	2	10
		% del total	3.0%	5.0%	2.0%
	Medio	Recuento 4	20	19	43
		% del total	4.0%	20.0%	19.0%
	Alto	Recuento 2	12	33	47
		% del total	2.0%	12.0%	33.0%
Total	Recuento 9	37	54	100	
	% del total	9.0%	37.0%	54.0%	100.0%

De acuerdo a la ilustración 4, el 47,0% de las enfermeras hospitalarias creen que su motivación laboral es alta. El 43% lo encontró medio, el 10% lo encontró bajo y el 54% lo encontró alto para el desarrollo actitudinal de las enfermeras. El 37% consideran medio y el 9% lo percibe bajo.

Análisis inferencial

Se ejecutó la prueba de distribución Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza 95% y 5% de significancia, por ende:

- $P > 0,05$ = paramétrica de Pearson.

Decisión:

Aceptamos la hipótesis nula, Si $p \geq 0.05$.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Desempeño laboral	0.066	100	.200*
Motivación laboral	0.074	100	0.195

Aceptamos la hipótesis nula debido a que p es mayor o igual a 0,05. Los datos han sido distribuidos normalmente. Trabajamos con estadística paramétrica.

hipótesis de contraste

- no hay relación: $Pearson < 0,05$ y $p > 0,05$.
- Si existe relación : $P < 0,05$, $Pearson > 0,05$.

Ho. No hubo asociación significativamente

Ha. Si tienes una relación importante.

Hipótesis general

Ho: No existe relación significativamente entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2024.

Ha: Existe relación significativamente entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Tabla 6

Hipótesis general

Correlaciones

		Desempeño o laboral	Motivación laboral
V1	Correlación de Pearson	1	.554**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	100	100
V2	Correlación de Pearson	.554**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	100	100

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Pearson de 0,554** refleja la correlación directa estimada por Fernández y Hernández (2018). Entonces, la hipótesis general queda confirmada.

Hipótesis específica 1

Ho: No Existe relación significativamente entre motivación y el desarrollo cognitivo en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Ha: Existe relación significativamente entre motivación y el desarrollo cognitivo en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Tabla 7

Hipótesis específica 1

Correlaciones

	Motivación laboral	Desarrollo cognitivo
Motivación laboral	Correlación de Pearson 1	.518**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	100
Desarrollo cognitivo	Correlación de Pearson .518**	1
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Se obtuvo un valor de 0.518** para el coeficiente de Pearson, lo cual, coincide con la correlación directa promedio estimada por Hernández y Fernández (2018). La hipótesis 1 queda confirmada.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre motivación y el desarrollo de habilidad y destreza en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Ha: existe relación significativa entre motivación y el desarrollo de habilidad y destreza en el personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Correlaciones

		Motivación laboral	Desarrollo de habilidades y destreza
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	.469**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	100	100
Desarrollo de habilidades y destreza	Correlación de Pearson	.469**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La correlación de Pearson se informó como 0,469**, que es la correlación directa típica estimada por Hernández y Fernández (2018). Luego se prueba la hipótesis específica 2.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativamente entre la motivación y el desarrollo actitudinal en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Ha: Existe relación significativamente entre la motivación y el desarrollo actitudinal en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.

Correlaciones

	Motivación laboral	Desarrollo actitudinal
Motivación laboral	Correlación de Pearson 1	.416**
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	100
Desarrollo actitudinal	Correlación de Pearson .416**	1
	Sig. (bilateral)	<.001
	N	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El índice de Pearson arrojó un valor 0,416**, que representa la correlación directa normal estimada por Hernández y Fernández (2018). Luego probamos hipótesis específicas. Tres.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general de determinar la relación entre motivación y desempeño de los trabajadores de la salud en los servicios de emergencias. Logrado: 47,0%. Alta motivación laboral del personal médico de los hospitales; El 43% piensa que es medio y el 10% piensa que es bajo. Por otro lado, el 22% de las enfermeras cree que su productividad laboral es alta. El 61% de las enfermeras piensa que es medio y el 17% piensa que es bajo. De manera similar, la relación de significancia del parámetro Pearson $P > 0,05$ es 0,01, Se obtuvo un valor de 0,554 para el coeficiente de Pearson, lo cual indica una relación moderada positiva. Esto confirma la hipótesis general. En otras palabras, los registros obtenidos siguen una repartición normal. entonces, es consistente con otro estudio de Medina y Suarez (2021), que finiquito que existe una relación positivamente y significativamente de alto nivel entre dos variantes correlacionadas con un valor de Rho de Spearman de 0,841. Por otro lado, Granados (2020) concluyó que existía una relación significativa ($p < 0,05$) entre estímulo y el rendimiento profesional. Sin embargo, la motivación dirige, guía y sostiene el comportamiento humano iniciando procesos motivacionales que son desencadenados por estímulos externos o internos. Ante estos estímulos, las personas reaccionan de maneras específicas en función de sus patrones de comportamiento (Gelabert, 2010). La performance es una estructura a modo de mosaico que incluye diversas formas de trabajo personal y muchas conexiones espirituales entre los miembros de la institución, pero siempre rechaza fragmentos, y su herramienta principal es la verdadera creación mística. Popularizar la cultura de la producción del trabajo (Cuesta, 2017). Respecto al objetivo específico¹, determinar la conexión entre motivación y el desarrollo cognitivo del personal de urgencias de adultos de un Hospital Nacional, se determinó que existe relación significativa con el parámetro de Pearson $P > 0,05$ 0,01., se encontró un valor de 0.518** para el coeficiente de Pearson, lo que sugiere la existencia de una conexión directa moderada, y se confirmó la hipótesis específica 1, por consiguiente, se aceptó la hipótesis nula. Los niveles de significancia de Yraula y Yauri (2023) para las habilidades cognitivas fueron $p: 0,004$, Rho: 0,35, lo que indica una conexión positiva moderada. (2012). De manera similar, el estudio de Cusiquispe (2022) muestra que la motivación por el logro y el desempeño laboral están moderada y significativamente

relacionados (Spearman $R = .584$; Sig. $.000$), el cruce con mayor peso de correlación es desempeño continuo y motivación continua para realizar el trabajo (48,3%). También se basa en la teoría del desarrollo cognitivo (un cuerpo de conocimientos que puede fortalecerse para lograr avances en ciencia y tecnología). Se necesita un marco teórico para apoyar la práctica. Chiavenato (2012). El objetivo 2 encontró una conexión significativamente entre estímulo y el desarrollo de habilidades en el personal de salud del servicio de emergencia adultos. Aquí, se encuentra que una correlación de Pearson de $0,469^{**}$ con $P > 0,05$ para el parámetro de Pearson representa una correlación directa promedio, que luego confirma la hipótesis específica 2. En la práctica, se acepta la hipótesis nula. También existe un pequeño consenso en Medina (2023) de que existe un grado de relación directa, positivo y alto que es significativo (valor $p = .000$) según la prueba estadística Rho de Spearman ($Rho = .841$). Entre estímulo y el rendimiento profesional en términos de desarrollo cognitivo. Por eso se considera una teoría (Chiavenato) las habilidades y destrezas de las actividades calificadas que representan los conocimientos a alcanzar. Las habilidades se basan en conocimientos específicos y la capacidad de aplicarlos en el trabajo para un buen desempeño. En cuanto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la motivación y el desarrollo actitudinal del personal de enfermería de los servicios de emergencia de adultos del Hospital Nacional. Un valor de Pearson $P > 0,05$ o $0,01$ indica una relación significativa. Encontramos una conexión de $0,469^{**}$ de Pearson, lo que indica que los promedios de los parámetros están directamente relacionados. aceptando esencialmente la hipótesis nula. También hay acuerdo con lo afirmado por Bayser (2022). Cuanto mayor sea la motivación general, mejor será el desempeño. Uno de los principales hallazgos es que existe positivamente una conexión estadísticamente significativa entre motivación y desempeño laboral. Este es un factor imprescindible en el éxito de su hospital o empresa. Además, el desarrollo de actitudes se apoya en la teoría del modo de actuar que está guiado por normas sociales (Chiavenato, 2012). La perspectiva de una enfermera refleja cómo se organiza y responde en función de su experiencia y conocimiento. La falta de experiencia complica la perspectiva de la enfermera. En este estudio, se utilizó un diseño correlacional para investigar la conexión entre motivación y desempeño profesional de enfermeras en la sala de

emergencia de un hospital nacional. Por lo tanto, futuras investigaciones sobre estas variables desarrolladas deberían tener esto en cuenta.

VI. CONCLUSIONES

Tras la investigación y los datos recopilados, se llega a la siguiente conclusión:

Primera:

De los resultados relacionados con los objetivos generales se pueden extraer las siguientes conclusiones: Existe una relación representativa entre motivación y desempeño (Pearson 0,554**).

Segundo:

Refiriéndonos a los resultados del primer objetivo, podemos concluir que existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo cognitivo (Pearson 0,518**) en los valores de las enfermeras de urgencias de adultos del Hospital Nacional de Lima en el año 2023.

Tercero:

Respecto al segundo objetivo específico, los resultados llevan a concluir que existe una gran variación entre el desarrollo de habilidades y competencias y la motivación del personal de enfermería en los servicios de emergencia del Hospital Nacional de Lima en el año 2023 (Pearson 0,469**)

Cuarto:

Respecto al tercer objetivo específico, los resultados llevan a concluir que existe una relación significativa entre la motivación y el desarrollo de actitudes del personal de enfermería de urgencias de adultos del Hospital Nacional de Lima en el año 2023 (Pearson 0,416* *).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda al director y a los jefes de servicio de dicho establecimiento; deben evaluar constantemente al personal de su desempeño laboral y motivación con el fin de aumentar la motivación y están capacitadas para brindar un cuidado humanizado a todos los usuarios que ingresan a emergencias

Segunda:

Se sugiere a la jefa de enfermería debe aprovechar las alianzas con universidades para brindar becas a enfermeras del servicio de emergencia y potenciar su crecimiento cognitivo y empoderamiento.

Tercera:

Se recomienda a la jefa de enfermera que incluya capacitaciones obligatorias para el personal de enfermería, de acuerdo con el plan de desarrollo estratégico del servicio de urgencias, podrás participar en sesiones de coaching virtual y mejorar tus habilidades y capacidades a la hora de tratar con pacientes críticos.

Cuarto:

Se recomienda a la jefa de emergencia debe motivar al personal de enfermería para alimentar el trabajo en equipo y lograr un excelente rendimiento laboral, siguiendo las actitudes positivas de las enfermeras del servicio de emergencia.

REFERENCIAS

- Adebayo, O. A., Adeogun, S. O., & Umunna, M. O. (2020). Motivation and Job Performance of Administrative Personnel in Agricultural Institutions. *Management of Organizations: Systematic Research*, 83(1), 1-13. <https://doi.org/10.1515/mosr-2020-0001>
- Aguirre Nieto, A (2018) Motivación laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Secundaria Menores – Punchao. (Tesis). Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32598>
- Al-Jedaia, Y y Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management Science Letters*. Qatar University <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Alejo (2003). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia. *Revista educación*. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Banin, Q, Eliyana, A y Latifiyah, E (2020). Enhancing employee performance with work motivation as a mediation variable *Systematic Reviews in Pharmacy*. 11(9), 333-346. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.9.5>
- Bayser Sandra (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud ciencia tecnológica*. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Barcia, M., Cedeño, D. y Bermúdez A. (2019). Niveles de motivación en el desempeño laboral. *Revista Observatorio de la economía Latinoamericana*. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/07/motivaciondesempenolaboral.html>

- Cabezas, E, Andrade, D y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE – Ecuador. <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.
- Cadena, E. (2019) La Motivación y su Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Envatub S.A (Tesis). Pontificia Universidad Católica de Ecuador. Pichincha - Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Castro, M y Durand, G (2021). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hotel príncipe de Piura-2020. (Tesis) Universidad Privada Antenor Orrego
- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 16(1), e1555. <https://doi.org/10.19083/ridu.2022.1555>
- Castro-Maldonado., J.J. Gómez-Macho., L.K. y Camargo-Casallas., E.(2023). La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura, 27(75). <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
- Cusiquispe Quispitupa, M. N. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal del servicio de emergencia del hospital sub regional de Andahuaylas, 2021
- Chiavenato I. Administración de recursos Humanos I. quinta ed. Solano L, editor. Colombia: Nómos S.A;2012.https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalverto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chumbiauca Quiñonez, M. C., & Vilca Paucar, P. F. (2021). Motivación y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Barranca 2021 (Tesis) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional, Huacho, Perú. Recuperado el 8 de

febrero de 2022, de
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5190>

De Bortoli, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M., Leija, C. I. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. *Panam Salud Publica* [Internet]. 2020 [acceso 25 de noviembre 2020]; 44:64. Disponibles en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52081>

Díaz, L y Vega, A. (2018). Motivación y Desempeño Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial del Santa 2018. Chimbote – Perú.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/28964/Diaz_MLJVega_EA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Evia, M. J. (2019). Qué motiva a los trabajadores en cada país. EXPOK. <https://www.expoknews.com/que-motivaa-los-trabajadores-en-cada-pais/>

García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Psyconex*, 8(12).

Gavidía, D. (2021). Pese a la pandemia, Perú es uno de los países con mayor rotación laboral. Sudaca. Obtenido de <https://sudaca.pe/noticia/emprende/pese-a-la-pandemia-peru-es-uno-delos-paises-con-mayor-rotacion-laboral/>

Gelabert, M. P. (2010). *Gestión de personas*. Esic Editorial. Primera edición. Madrid. España
<https://books.google.com.co/books?id=hF85GRhUnf4C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>

Guerrero, S y López, J (2020). Influencia del clima laboral en la motivación de logro de objetivos de los colaboradores de la fundación Liceo Internacional en el año 2019. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec:80/xmlui/handle/22000/17963>

- Gul, H., Usman, M., Liu, Y., Rehman, Z. y Jebran, K. (2018). Does the effect of power distance moderate the relation between person environment fit and 38 job satisfaction leading to job performance? Evidence from Afghanistan and Pakistan. *Future Business Journal*, 4, 68-83. DOI:10.1016/j.fbj.2017.12.001
- Guzmán-Narciso GA, Sánchez-García W, Placencia-Medina MD, Silva-Valencia J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA* Disponible en: <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543>
- Hernández, R. Fernández, C. (2018). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill, sexta edición, p, 304. <https://es.slideshare.net/PatriciaCastillo31/coeficiente-de-correlacion-de-pearson-y-spearman>
- Hidayah, T., & Tobing, D. S. (2018). The influence of job satisfaction, motivation, and organizational commitment to employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 122–127.
- Jnaneswar, K., & Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 647–664. <https://doi.org/10.1108/JSMA-04-2021-0091>
- Kast, F. E., Rosenzweig, J. E. (1980). *Administración en las organizaciones: un enfoque de sistemas*. Reino Unido: McGraw Hill.
- la Organización Panamericana de la Salud (OPS)(mayo, 2019).El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Loayza, F., L. J. (2021). Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71794/Loyza_FLJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, V. L. A. (2021). Motivación laboral y desempeño docente en el centro de estudios preuniversitario de la Universidad Nacional de Trujillo, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85154/L%
%c3% b3pez_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85154/L%c3%b3pez_VLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moncada, P. (2019). Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio. [https://repositorio.usil.edu.pe/items/c9de1346-572c-4d2c-9e54-
bb77a988b78e](https://repositorio.usil.edu.pe/items/c9de1346-572c-4d2c-9e54-bb77a988b78e)

Pedraza, Esperanza, Amaya, Glenys, & Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado en 11 de octubre de 2023, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.

Ramírez-Vielma, Raúl, & Nazar, Gabriela. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>

Ritz, A., Vandenabeele, W., & Vogel, D. (2021). Public service motivation and individual job performance. In *Managing for Public Service Performance: How People and Values Make a Difference* (pp. 254–277). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780192893420.003.0014>

Robbins, S., & Decenzo, D. (2004). *Fundamentos de Administración*. Tercera Edición. México: Prentice Hall.

Rojas Rosales OC. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal

- Sologuren, Callao 2018 [Internet] [Tesis de Maestría]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>
- Salgado-Roa JA, Lería-Dulčić FJ. Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Univ. Salud.* 2020;22(1):06-16. DOI: <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>
- Sampieri R. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. McGraw Hill.
- Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra F de S, Chaves LDP, Henriques SH. Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Rev Latino-Am Enfermagem* Disponible en: <http://www.scielo.br/j/rlae/a/DTdZTLMcz9scj4W9GpYWwRs/abstract/?lang=es>
- Sukhumvito, J., Yuniawan, A., Kusumawardhani, A., & Udin, U. (2020). Public service motivation, work attitudes, and job performance: An empirical study. *Quality - Access to Success*, 21(175), 113–119. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85085888402&partnerID=40&md5=877d14658725cfd94bfb3a5d387b1e1>
- Tamayo M. El proceso de la Investigación científica México D.F: Editorial Limusa; 2017
- Umeozor, S. (2018). Motivation and Human Resources in Libraries. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*, 8(3), 29–40. <https://doi.org/10.5865/IJKCT.2018.8.3.029>
- Vaca, M. (2017). Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.23>
- Vara, 2020 Desarrollo y validación de un instrumento para medir la calidad metodológica de las tesis de maestrías y doctorados, disponibles en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-357.pdf>

Zuta, M. E. C., Ramírez, F. B., Espinoza, J. L. V., & Fierro, Y. E. C. (2020). Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica-Perú. Repositorio de revistas de la Universidad Privada de Pucallpa, 4(3), 5-5 <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	items	Escala	Instrumento
V 1 Motivación laboral	Se puede caracterizar como un esfuerzo por satisfacer las necesidades y así disminuir la tensión que causan (Maslow, 2008)	Es cuantitativa y se mide con escala Likert en tres dimensiones. Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Motivación de logro Motivación de poder Motivación de afiliación	Desempeño Trabajo en situaciones Metas realistas Continúe y disfrute después de terminarl. Estrés y presión en situaciones. Confrontación Influenciar para lograr objetivos Control de acontecimientos. Hablar sobre temas no relacionados al trabajo Acompañamiento relaciones con compañeros Pertenencia a grupo	1- 8 9 -16 17-24	Tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Cuestionario
V 2 Desempeño laboral	Una forma de medir el trabajo que tiene valor institucional, social y cultural, además está asociada a calidad, eficacia, utilidad y utilidad son conceptos importantes, pero el valor del trabajo es más importante como representante o instrumento (Chiavenato, 2017)	Es una variable de naturaleza cuantitativa y se mide mediante tres dimensiones con la escala de tipo Likert, Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Desarrollo cognitivo Desarrollo de habilidad y destreza Desarrollo actitudinal	Conocimiento Capacitación Toma de decisiones Innovación Aportes técnicos Secuencia procedimental Organización Subordinación Trabajo en equipo Accesibilidad. Practica de valores Iniciativa Compromiso con objetivos cooperación Manejo emocional.	1 – 8 9 – 18 19 – 28	Tipo Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Cuestionario

Anexo 2. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023?	Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación significativamente entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.	Variable 1. Motivación Motivación de logro Motivación de poder Motivación de afiliación	Enfoque: Cuantitativo Tipo: aplicada Método: Hipotético deductivo Nivel: descriptivo Diseño: correlacional transversal Población y muestra. 100 personal de enfermería Muestra: Muestra censal Técnica: Encuesta
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Qué relación existe entre la motivación y el desarrollo cognitivo en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023?	Identificar la relación que existe entre la motivación y el desarrollo cognitivo en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023	Existe relación significativamente entre la motivación y el desarrollo cognitivo en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.		
¿Qué relación existe entre la motivación y el desarrollo de habilidad y destreza en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023?	Establecer la relación que existe entre la motivación y el desarrollo de habilidad y destreza en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación significativamente entre la motivación y el desarrollo de habilidad y destreza en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.	Variable 2. Desempeño laboral Desarrollo cognitivo Desarrollo de habilidad y destreza Desarrollo actitudinal	Instrumento: cuestionario
¿Qué relación existe entre la motivación y el desarrollo actitudinal en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023?	identificar la relación que existe entre la motivación y el desarrollo actitudinal en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.	Existe relación significativamente entre la motivación y el desarrollo actitudinal en el personal de enfermería en el servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023.		

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Autor: Granados Morillas, Luis Miguel (2020)

Estimado participante, a continuación, te proponemos una serie de frases sobre tu trabajo. Piensa en tu situación laboral y nombra cómo aparecen estas frases en tu vida laboral. Debes responder en una escala del 1 al 5, donde se superponen categorías: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), Ni acuerdo, ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

N°		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
		1	2	3	4	5
LOGRO						
1	Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral					
2	A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas.					
4	Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas.					
5	La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas.					
6	Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas					
7	Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
8	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales					
PODER						
9	Los trabajadores laboran en forma competitiva					
10	Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión					
11	A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral.					
12	La institución promueve la participación de sus trabajadores en las actividades Institucionales.					
13	Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo.					
14	A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional.					
15	Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean.					
16	Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos Institucionales.					
AFILIACION						

17	Los trabajadores hablan con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo.					
18	A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo.					
19	Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras Personas.					
20	La institución promueve la socialización del personal con sus compañeros de Trabajo					
21	Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo.					
22	A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones.					
23	Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos.					
24	La institución promueve el trabajo en equipo.					

Cuestionario de desempeño laboral

Autor: Medina Tudela y Suárez Hernández (2021).

Estimado participante, a continuación, te proponemos una serie de frases sobre tu trabajo. Piensa en tu situación laboral y nombra cómo aparecen estas frases en tu vida laboral. Debes responder en una escala del 1 al 5, donde se superponen categorías: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

N°	ITEMS	VALORES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
DESARROLLO COGNITIVO						
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos.					
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.					
3	Mi trabajo requiere de mayor Capacitación.					
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.					
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.					
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme.					
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.					
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.					
DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZA						
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo.					
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.					
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo.					
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo.					
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.					
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada.					
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad.					
16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio.					
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.					

18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño.					
DESARROLLO ACTITUDINAL						
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.					
20	En mi trabajo siempre demuestro Iniciativa.					
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional.					
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.					
23	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar.					
24	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.					
25	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia.					
26	Trato con amabilidad y respeto a los Pacientes.					
26	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos.					
28	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023", cuyo autor es DE LA CRUZ YANAC VIRGINIA LUISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 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, 27 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 30-12-2023 23:24:24

Código documento Trilce: TRI - 0709425