



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACÁDEMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

De Paz Lujan, Katherine Fiorella (orcid.org/0000-0003-4151-051X)

ASESORA:

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

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

2022

Dedicatoria

A Dios, por brindarme la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mi esposo, por su apoyo incondicional en mi crecimiento profesional.

A mis hijos por ser mi motivo de superación cada día.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo y a mi asesora por compartir su valiosa experiencia y saber, en el desarrollo de este trabajo de

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación por juicio de expertos.	21
Tabla 2: Distribución de frecuencias general y sociodemográfica del personal de enfermería.....	23
Tabla 3: Distribución de frecuencias motivación y sus dimensiones.	24
Tabla 4: Distribución de frecuencias desempeño laboral y sus dimensiones.....	24
Tabla 5: Prueba de Hosmer y Lemeshow de la hipótesis general.	25
Tabla 6: Variables en la ecuación de la hipótesis general.	26
Tabla 7: Resumen del modelo de la hipótesis general.	26
Tabla 8: Variables en la ecuación de la primera hipótesis específica.	27
Tabla 9: Resumen del modelo de la primera hipótesis específica.	27
Tabla 10: Variables en la ecuación de la segunda hipótesis específica.....	28
Tabla 11: Resumen del modelo de la segunda hipótesis específica.	29
Tabla 12: Variables en la ecuación de la tercera hipótesis específica.	30
Tabla 13: Resumen del modelo de la tercera hipótesis específica.	30

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diagrama de diseño explicativo	15

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima en el 2022. Estudio de tipo aplicada, cuantitativa, correlacional causal. La población total estuvo constituida por 60 personas entre licenciadas y técnicas de enfermería, que se encuentran laborando en los servicios de hospitalización, unidad de cuidados intensivos y emergencia. Así mismo, los instrumentos para la recolección de datos fueron dos cuestionarios que miden la motivación y el desempeño laboral, debidamente validados por un juicio de expertos; y mediante la prueba de confiabilidad del Cronbach. Como resultado se obtuvo que, la prueba del R cuadrado de Nagelkerke, considera una proporción ajustada de la variación explicada en el modelo de regresión logística del 37.5% , siendo un indicador que existe suficiente evidencia estadística, por lo cual aceptamos que el modelo se ajusta perfectamente, indicando que si existe una influencia positiva significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Palabras clave: Motivación, desempeño laboral, enfermeras, establecimiento privado de salud, hospitalización, unidad de cuidados intensivos, emergencias.

Abstract

The objective of this research study was to determine the influence of motivation on the job performance of nursing staff in times of COVID-19 pandemic in a private health facility in Lima 2022. Being the applied, quantitative study method, with a causal correlational design. The sample population consisted of 60 people between graduates and nursing technicians that complied the inclusion criterion of the study, and they are working in the hospitalization, intensive care unit and emergency services. Likewise, the instruments for data collection were two questionnaires to measure the motivation and work performance, duly validated by expert judgment; and through the Cronbach's reliability test. As a result, it was obtained that the Nagelkerke R -squared test considers an adjusted proportion of the variation explained in the logistic regression model of 37.5%, being an indicator that there is enough statistical evidence, that's why we accept that the model fits perfectly, indicating that there is a significant positive influence of motivation on the job performance of nursing staff in times of the COVID-19 pandemic in a private health facility in Lima, 2022.

Keywords: Motivation, job performance, nurses, private health facility, hospitalization, intensive care unit, emergencies.

I. INTRODUCCIÓN

A finales del año 2019, el planeta entero se vio inmerso en una nueva pandemia producto de la aparición del virus Sars Covid – 19, que causo más de 497 millones de contagios, llegando a causar alrededor de 6 millones de muertes a nivel mundial, siendo Perú uno de los países de Latinoamérica con alrededor de 3 millones de personas infectadas y llegando a causar más de 212 mil fallecidos hasta el año 2021 (Datos Macro, 2021). Por ello; es importante mencionar que, esta crisis sanitaria, se ha llevado la vida de miles de peruanos que ni si quiera pudieron ser atendidos adecuadamente, debido a la inexistente respuesta por parte del gobierno ante la notoria deficiencia en cuanto al sistema de salud.

Es por ello que, aun luchando por más de dos años desde el inicio de la pandemia, y contado con la tan ansiada inmunización, existe aún mucha incertidumbre por la aparición de nuevas cepas que son cada vez más agresivas y contagiosas, debilitando la fortaleza que vienen teniendo las enfermeras en los tiempos de pandemia, desmotivándolas; lo cual, afectarían enormemente en su desempeño laboral comoprofesionales de la salud. En un estudio realizado en Inglaterra por Selmin et al. (2022) se evidencio que, mediante mensajes motivacionales a enfermeras del servicio de cuidados intensivos durante la pandemia, el nivel de optimismo y satisfacción aumentaron; disminuyendo los niveles de desesperanza.

Por un lado, a nivel mundial todas las organizaciones corporativas deben de tener comoprioridad mantener motivado al colaborador tomando en cuenta que es el activo más importante dentro de la organización, quienes brindan apoyo fomentando el desarrollo y la productividad de la compañía (Bohórquez,2020).

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que, para que el profesional sanitario pueda presentar un correcto desempeño laboral; es fundamental que toda institución de salud tanto pública como privada, cumplan todas las metas organizaciones pautadas; así mismo, para lograrlo, es muy necesario poder articular e implementar diferentes mecanismos de mejorar

continuas institucionales que ayuden a potenciar el desempeño de todos los profesionales (OMS, 2020).

En consecuencia; a esta pandemia, todo el mundo conoce el papel fundamental e indispensable que cumplen los profesionales de la salud; sin ellos, ningún país, ni ninguna entidad de salud, pudiera salvar la vida de sus pacientes, por ello; es fundamental preservar primero la seguridad y salud de sus colaboradores; de lo contrario, se impactaría negativamente en la motivación y afecte su desempeño laboral (OMS, 2020).

Por otro lado, en Latinoamérica y el Caribe, esta pandemia; demuestra una crisis en mayor comparación con los países del primer mundo, debido a la inoportuna respuesta del sistema sanitario ante la pandemia; se encuentra caracterizado por una inequidad, segmentación y crisis, en relación con el financiamiento del sistema de la salud que afecta en el labor de los profesionales de salud, esto debido a la escasez de muchos implementos de necesidades médicas básicas, desmotivándolos; afectando así su desempeño laboral (Maceira, 2020).

Así mismo; en el Perú, el Ministerio de Salud ha introducido grandes cambios en su sistema, como el aseguramiento universal y descentralización; haciendo que los profesionales de la salud desempeñen nuevas tareas, objetivos, estrategias y funciones, por ello; es indispensable alinear los conocimientos, habilidades, actitudes y motivaciones que el profesional debe de alcanzar para poder obtener mejores resultados en su desempeño laboral (MINSAL, 2011). Mediante la resolución ministerial número 180-2020- MINSAL; elaboró una Guía técnica en contexto de la pandemia, en donde el personal de la salud; ante la coyuntura actual, presentó situaciones de desmotivación, desesperanza y agotamiento que afectaron gravemente en su desempeño laboral (MINSAL, 2020).

Por ende; la motivación es considerada como un estímulo que se encuentra basado en los valores, impulsado biológica y psicológicamente, guiando el comportamiento de la persona con el entorno, y uno mismo; relaciona los aspectos psicológicos y materiales que brindan al individuo la satisfacción al cumplir sus

necesidades básicas; generando un comportamiento diferente a lo habitual, un mejor desempeño laboral, siendo fundamental que los directivos creen estrategias que permitan motivar a sus colaboradores de manera que se puedan conseguir mejores resultados en la entidad (Guerrero et ál,2020).

Por otro lado, el desempeño laboral es uno de los parámetros más importantes en la profesión de la enfermería, de manera que se han innovado nuevas formas de cálculo y consideración incluyendo a los nuevos enfermeros colegiados, jugando un rol fundamental en el liderazgo (Platis et al., 2014).

Por tal motivo, son estas situaciones las que pueden afectar enormemente la motivación del personal de enfermería ante su labor como profesional en los tiempos de pandemia que merma enormemente en su desempeño laboral; es por ello que, la presente investigación se realizó en un Establecimiento de Salud Privado segundo nivel - categoría 2, ubicado en el distrito de San Isidro, Lima – Perú; el cual cuenta con dos pisos de hospitalización con 28 habitaciones, un área de Unidad de Cuidados Intensivos conformado por 14 boxes, un servicio de emergencia general conformado por 6 boxes, un área de trauma shock, una unidad de sala de operaciones conformada por 4 bloques quirúrgicos, y 13 consultorios externos de diferentes especialidades.

Motivo por el cual, ante la problemática que se observa actualmente, se planteó como problema general: ¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022?, y como problemas de tipo específicos, a) ¿En qué medida la motivación influye en los logros de meta del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022?, pregunta específica b) ¿En qué medida la motivación influye en la iniciativa del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022?, pregunta específica c) ¿En qué medida la motivación influye en las relaciones humanas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022?

En relación a la justificación teórica del estudio de investigación, la variable motivación se encuentra basada por revisión documentaria desarrollada por Roberth & Judge, en las teorías de los dos factores elaborada por Herzberg, la teoría de las necesidades diseñada por Mc Clelland y la teoría de la jerarquía de las necesidades elaborada Maslow; por otro lado, en relación a la variable de desempeño laboral, se encuentra basada en la revisión documentaria de Chiavenato y Roberth & Judge, en el modelo de Dreyfus en relación al desempeño profesional de las enfermeras; así mismo, ambas variables se sostienen en diferentes propuestas de gestión y teorías que permiten brindar a la dirección de salud de la clínica, un enfoque actual entorno a los problemas generados en los tiempos de pandemia en el personal de enfermería; de manera que, se pueda comparar con estudios similares a nivel nacional o internacional; y evaluar las posibles acciones que se realizarían a futuro.

En cuanto a la justificación metodológica del estudio, se aplicaron instrumentos en relación a ambas variables de estudio, el instrumento sobre la motivación fue diseñado por Gagné et al. (2014), y en relación del desempeño laboral se encuentra basado en la resolución ministerial N°626-2008-MINSA el cual fue adaptado por la DISA IV Lima Este (2013), y debidamente validos por un juicio de expertos en el tema, ambos instrumentos me ayudaron a recopilar información y poder obtener resultados e interpretarlos; así mismo, considero que es un estudio de mucha importancia; debido a que, se han encontrado pocos estudios a nivel nacional en donde se busque identificar la correlación causal entre ambas variables.

Por otra parte, la justificación práctica de la investigación, se considera que la motivación es un medio de impulso para que el trabajador pueda cumplir satisfactoriamente sus objetivos propuestos, el cual se verá influenciado en el desempeño laboral de las enfermeras en tiempos de pandemia y; a través de ello, se puedan generar estrategias que permitan un manejo pertinente del capital humano en los diferentes servicios de salud.

Por tal motivo, se planteó como objetivo general: Determinar la influencia de

la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022; así mismo, se considera como objetivos de tipo específicos a) Establecer la influencia de la motivación en el logro de metas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022., objetivos específico b) Determinar la influencia de la motivación en la incitativa del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022., objetivos específico c) Determinar la influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Por otra parte, dentro de las hipótesis se consideró como hipótesis general, H1: Existe una influencia positiva significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022; y como hipótesis específicas a) Existe una influencia positiva significativa de la motivación en el logro de meta del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022; b) Existe una influencia positiva significativa de la motivación en la incitativa del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022; y c) Existe una influencia positiva significativa de la motivación en las relaciones humanas del personal del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, analizamos los estudios relacionados con ambas variables establecidas y su posible relación, diferenciados por el ámbito internacional y nacional; de manera que, pueda contribuir al análisis y descripción de esta investigación.

Entre los antecedentes internacionales de la presente investigación se cuenta con:

Por un lado; Dtana et ál. (2021), mediante su investigación científica realizada en Java Oriental - Indonesia; tuvo como finalidad determinar la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras que trabajan en el Hospital Estatal de Pasuruam, la metodología de estudio fue una ruta de análisis, descriptiva, con la población total de 161 enfermeras trabajando con una muestra de 62 enfermeras y como técnica usada fue el cuestionario, dando como conclusión que la motivación tiene un efecto directo en el desempeño del personal de enfermería, con una alta motivación laboral será posible mejorar el rendimiento de las enfermeras en tiempos de pandemia siendo uno de los determinantes críticos de una organización.

De igual forma; Ong et ál. (2021), realizaron un artículo de investigación científico en la Ciudad de Johor Bahry, Malasia; el cual tuvo como objetivo evaluar la motivación y el desempeño de las enfermeras que laboran en el Hospital de Turismo de Salud; concluyendo que, las enfermeras han comenzado a recurrir a recompensas intrínsecas al darse cuenta de las reales necesidades de la organización; por ello, es importante que la gestión hospitalaria, logre un equilibrio entre las recompensas intrínsecas y extrínsecas, considerando que las recompensas intrínsecas son menos constantes y más eficaces para aumentar el desempeño de las enfermeras.

Así mismo; Avellaneda et ál. (2019), realizaron un artículo de investigación científico en Bucaramanda - Colombia; cuya finalidad fue de determinar la relación del desempeño laboral y rotación del profesional de enfermería de un instituto oftalmológico; con un método de estudio prospectivo,

no experimental, con corte transversal y correlacional con un muestro probabilístico, considerando una muestra de 29 enfermeras ejecutándose como técnica un cuestionario de creación propia. El cual; tuvo como resultados que; el 55.2% presenta un desempeño laboral moderado, el 27.6% bajo y el 17.2% alto, el 58.6% indiferente con la rotación, 20.7% adecuada y el 20.7% no adecuada; con una correlación de Pearson de $p=0.511$; concluyendo que la mayoría considera como moderado el desempeño laboral; así mismo, no se logró identificar una relación significativa entre ambas variables.

De igual modo; Muhammad et ál. (2018), realizaron un artículo de investigación científica en Pakistan; con la finalidad de examinar el papel mediador del compromiso laboral, el recurso laboral, y el desempeño laboral. Se aplicó y diseñó cuantitativo, de modelado de ecuaciones estructurales con Amos 17, a 364 enfermeras y sus supervisores; concluyendo que, los factores de los recursos laborales influyen en el compromiso y desempeño laboral de las enfermeras; el mejor desempeño de una enfermera influirá en la salud del paciente con una rápida recuperación, disminución en las tasas de mortalidad hospitalaria, rentabilidad financiera y creación de confianza con los pacientes.

Por ultimo; Tong (2018), realizo un artículo de investigación científica en China; cuya finalidad fue de determinar la relación del trabajo, desempeño laboral y el impacto del trabajo en la calidad de atención brindada por las enfermeras; estudio de tipo descriptivo – correlacional, de muestreo aleatorio llegando a la conclusión que mejorando el trabajo de manera significativa, proporcionando mayor apoyo y asistencia, se podría mejorar el desempeño de las enfermeras, la cual mejorara la calidad de atención de enfermería.

Entre los antecedentes nacionales de la presente investigación se tiene a:

Por un lado; Bernales (2021), mediante su Tesis , realizada en Lima - Perú; con la finalidad de identificar que relación existe en la motivación y el desempeño laboral del personal de salud del área de emergencia del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati entorno COVID-19 ,para ello; se aplicó y diseñó un método

de estudio descriptivo hipotético, deductivo, básico, cuantitativo trabajando con una muestra de 70 personas, para ello se aplicó una encuesta validada; concluyendo que sí se constata la existencia de una relación positiva significativa con el 0.730 entre ambas variables; dentro de los hallazgos se obtuvo que el 60% presenta una motivación regular, 30% una motivación buena y el 10% malo; así mismo, las variables de desempeño laboral se obtuvo que un 52% presenta un desempeño regular, el 36.6 % adecuado y el 8.6% deteriorado.

De igual modo; un estudio similar a la presente investigación fue realizado Flores, E., Espilco, E. (2020), quienes realizaron una Tesis en Lima –Perú; con el objetivo de determinar los factores motivacionales y su impacto de las dimensiones en el desempeño laboral del personal de enfermería que se encuentra laborando en el área de sala de Operaciones del Hospital Daniel Alcides Carrión, para ello; el método de estudio fue explicativo, de diseño correlacional causal, enfoque cuantitativo, con corte transversal no experimental; como población total consideró a 50 enfermeras, a quienes se les realizó una encuesta; concluyendo que, se establece un impacto positivo de las dimensiones de los factores motivacionales con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman = 0.314, con una significancia de $P = 0.026$; así mismo, se evidenció una relación directa positiva de la dimensión intrínseca con un valor de significancia de $P = 0.022$. Sin embargo, la relación a la dimensión extrínseca presentó un valor de significancia de $P = 0.010$.

Así mismo; Quintana, Tarqui (2020), realizaron un artículo de investigación científico en Callao - Perú, cuyo objetivo fue describir el nivel de desempeño según las características laborales, aspectos motivadores, organizaciones, formación profesional como enfermeras y la influencia del área de jefatura de enfermería del Hospital Nacional Alberto Sabogal; para ello, la metodología de estudio fue observacional, transversal; contando con una población de 450 enfermeras, trabajando con una muestra de 208 enfermeras; como un cuestionario de creación propia, llegando a la conclusión que la mayoría de enfermeras tienen un desempeño suficiente; así mismo, es necesario que la gerencia hospitalaria cree estrategias que permita mejorar el desempeño de las profesionales, dando como resultados que el 66.7% presenta un desempeño

suficiente y el 33.3% un desempeño insuficiente la cual se encuentra relacionada a la falta de capacitaciones, sobrecarga laboral, no tienen facilidad en el horario laboral encontrándose desmotivados.

De igual manera; Retamozo (2018), realizó una Tesis en Lima – Perú; la cual tuvo como propósito establecer la relación de la motivación y el desempeño laboral de las profesionales de enfermería del Hospital Nacional Carlos Lan franco la hoz; la metodología de estudio aplicada fue correlacional causal, no experimental, de corte transversal, cuantitativa; como población total tuvo a 300, considerando una muestra de 170 entre licenciados y técnicos de enfermería; la técnica empleada fue la encuesta validada, concluyendo que sí existe una relación directa, positiva significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con un valor de Rho Spearman = 0.334 < de 0.05.

De igual forma; Campos (2018), desarrollo una Tesis, en Lima - Perú, cuyo propósito fue establecer la relación existente de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del área de emergencia del Hospital Nacional de Vitarte ; para ello, la metodología de estudio fue básico descriptivo y explicativo, con un diseño correlacional causal, cuantitativo, no experimental con corte transversal; considerando a una población muestral de 40 enfermeras; como herramienta se utilizó dos cuestionarios validados; conclusión que sí existe una influencia positiva significativa de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería; así mismo, el desempeño laboral se sujeta del 34.7% de los factores motivacionales de las enfermeras .

Por último, Dávila (2016), realizó una Tesis en Lima –Perú; con el objetivo de determinar la influencia de la motivación en los colaboradores del Centro de Salud Militar Rimac, para ello; se aplicó y diseño un estudio explicativo, correlacional causal, de corte transversal y cuantitativo, con una muestra constituida de 60 colaboradores militares y civiles que se encuentran laborando en el centro de salud, realizándose una encuesta de creación propia; concluyendo que no existe una influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud Militar.

Por un lado; para poder conocer sobre el tema de estudio se profundizo en las bases teóricas de las variables de estudios de motivación y sobre el desempeño laboral.

Por otro lado; la Real Academia Española (2021) menciona que la motivación posee factores externos o internos, las cuales de manera conjunta ayudan a determinar las acciones de la persona.

Por otra parte; para Robbins & Judge (2013) la motivación se considera como el esfuerzo que realiza el individuo para poder conseguir sus objetivos, mediante diferentes procesos que ayudan en la dirección, persistencia e intensidad.

Asu vez, Naranjo (2009) señala que la motivación posee un conjunto de razones en las cuales las personas se comportan de la forma que lo hacen, orientando sus acciones y conformando un elemento central que guía a la persona en su actuar hacia sus metas.

Así mismo, según Espinosa et ál. (2020) dentro de sus teorías tenemos a la teoría expectativa que se relaciona a los antecedentes de nivel cognitivos de la motivación y en su forma de relación entre sí; así mismo, la fuerza de una persona al actual depende de la fuerza de la expectativa, la cual busca un resultado atractivo para el individuo.

De igual forma; Herzberg (2022) considera la teoría de motivación – higiene, que considera dos factores que permiten explicar cuál es la conducta de las personas en el trabajo; el factor motivacionalo intrínsecos, las cuales son direccionadas por la persona, involucrando sentimientos de crecimiento individual, reconocimientos y autorrealización, dependiendo del desempeño de la persona en su trabajo; por otro lado, el factor higiénicos o extrínsecos, considera el ambiente del área laboral y el desempeño desus funciones, involucrando el sueldo, recompensa y bonificaciones.

Por otro lado; para Shahnaz (2013) la motivación del profesional de enfermería se relaciona principalmente en poder crear un ambiente de trabajo adecuado, que ayude en la automotivación y permita crear estrategias motivacionales las cuales aumenten o disminuyan de manera directa la productividad de las enfermeras.

Por su parte, Mc Clelland (1970) desarrolla un libro llamado la sociedad realizadora, en donde considera la teoría de las necesidades en donde identifica las 3 necesidades básicas de la motivación, considerando la primera como la necesidad de poder, en donde las personas se interesan por ejercer una influencia y control, persiguiendo posiciones de liderazgo; la segunda necesidad es en relación a la asociación, en donde las personas suelen disfrutar por la estimación, evitando que ser rechazados por un grupo social, y la tercera necesidad se basa en la necesidad del logro, considera que la persona posee un deseo de éxito, superación y un temor intenso al fracaso, se crean retos, metas, son realistas frente al riesgo.

Por otra parte, de acuerdo con Maslow (1954) plantea la teoría de la jerarquía de necesidades, considerando cinco aspectos fundamentales, las cuales toda persona necesita cubrir de acuerdo a un orden de prioridades; empezando con las necesidades fisiológicas, que se encuentran dentro de la primera prioridad del individuo para su supervivencia; las necesidades de seguridad en donde se busca la necesidades de un estabilidad, protección, orden, entre otras; las necesidades sociales, las cuales se encuentra relacionada con la importancia de la vida social en el ser humano; las necesidades de reconocimiento o estima, en donde considera que el ser humano necesita algo más que solo pertenecer a un grupo social; y por ultima las necesidades de autosuperación o de autorrealización. Considera que solo las necesidades que no se encuentran satisfechas influirán en el comportamiento de las personas.

Por esa misma línea de ideas; en relación a las dimensiones de la variable de motivación para Martin (2009) se dividen en emociones intrínsecas y extrínsecas; la motivación intrínseca ayuda a poder mantener un equilibrio en relación a la competición y colaboración del colaborador; así mismo, nos ayuda a poder crear un

buen ambiente laboral favoreciendo la comunicación asertiva, la adquisición de nuevos conocimientos, satisfacción laboral. Por otro lado, la motivación extrínseca, es considerada como un conjunto de recompensas monetarias, pagos de salarios, bonificaciones, presión de trabajo, trabajo directo con jefaturas autoritarias y formación profesional a cambio de su trabajo, considera que los colaboradores son motivados al poder satisfacer sus necesidades básicas por medio de una compensación.

Por otro lado, Bautista et ál. (2020) en relación con la variable de desempeño laboral, lo define como la eficacia que realiza el colaborador al realizar sus funciones, la cual es fundamental y necesaria para que las empresas puedan tener ventajas competitivas en el mundo empresarial; así mismo, la eficacia y eficiencia del recurso humano ayudan en cumplir los objetivos estratégicos pautados de manera que se puedan satisfacer las necesidades básicas.

Así mismo, para Chiavenato (2017) el desempeño laboral son las acciones y comportamientos para cumplir los objetivos de una organización; considera que es la fortaleza más importante de la organización; una forma de medir el trabajo tiene valor institucional, cultural y social, se encuentra relacionado a calidad, eficiencia, eficacia y efectividad de la empresa.

Asu vez, Ticahuanca, Mamani (2021) considera que el desempeño laboral versa en un sistema formado por actividades y conductas identificadas en los trabajadores las cuales impactan con cierta significancia en la organización.

Por un lado, según Platis et ál. (2014) el desempeño laboral del profesional de enfermería son uno de los parámetros más importantes; de manera que, el liderazgo juega un rol muy importante. Así mismo; considera la importancia del trabajo en equipo, siendo un factor muy importante para garantizar lo mejor para los pacientes, mediante un equipo de enfermería eficaz que produzca mayor calidad de atención, menos errores y pacientes que reciban una atención de calidad.

Por otro lado Wayne & Roberth (2005) define que el desempeño es un proceso el cual tiene como finalidad asegurar el funcionamiento de los procesos organizacionales se ejerzan en un tiempo, de manera que permita lograr una productividad máxima en los colaboradores; considera que es un elemento indispensable para que se puedan realizar estrategias organizacionales las cuales se podrán medir y valorar la fuerza del trabajo, dentro de las dimensiones que considera tenemos a las competencias, logro de objetivos y rasgos de la personalidad.

Por otra parte; Benner (2004) señala que el modelo de Dreyfus considera que una persona adquiere nuevas habilidades y conocimientos desde la etapa de ser un novato hasta la etapa de llegar hacer un experto; así mismo, la enfermera desarrolla conocimientos y habilidades en la competencia clínica, y en los cuidados del paciente.

Así mismo, dentro de las dimensiones de la variable de desempeño laboral, Robbins & Judge (2013) considera que, la primera dimensión es logro de metas, es donde las personas demuestran la habilidad y competencia de las personas, de manera competitiva logrando que se cumplan las metas planteadas, dentro de los indicadores se encuentra la planificación, cumplimiento de normas y metas alcanzadas; en la segunda dimensión, se encuentra la iniciativa del personal, considerando que el descubriendo, aceptación de riesgo, persistencia y proactividad estimulan a que los colaboradores sean progresistas, en los indicadores tenemos la innovación, asequibilidad al cambio y la resolución de los conflictos; y, para finalizar con la tercera dimensión, se encuentran las relaciones humanas, en donde se considera fundamental el trabajo en equipo, planificando y ejecutando diferentes actividades para lograr la meta trazada, en relación a los indicadores que son la empatía, el trato adecuado y la orientación a los usuarios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

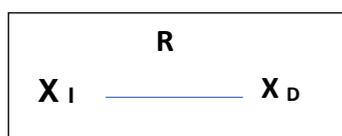
Estudio de tipo aplicada; debido a que se basó en resolver las incógnitas que se presentan diariamente en condiciones que son controladas (Hernández et ál. 2014). Así mismo, la metodología de estudio a considerar es hipotético – deductivo; debido que, se generó una hipótesis del problema a investigar y se llevó a una contrastación empírica, en donde se buscó comprender el fenómeno y explicar el origen o las causas que la generan, la investigación partió de manera general a lo específico (Sánchez, 2019).

Por otro lado, presento un enfoque cuantitativo no experimental, debido a que se buscó identificar las características del fenómeno a analizar de manera cuantificable; sin realizar ninguna manipulación de las variables, y mediante la estadística se obtuvo la medición numérica. (Sánchez, 2019). De igual manera, se consideró un estudio de corte transversal, considerando que los datos fueron recopilados en un solo momento a una población determinada. Para Hernández et ál. (2014), considera que las mediciones son realizadas en un determinado tiempo.

Por otra parte, presento un diseño descriptivo y explicativo; en el cual se consideró como descriptivo porque busco las características del fenómeno analizar, recogió la información de la variable que pretende medir (Hernández et ál. 2014). De igual manera, se consideró un estudio explicativo considerando que se dirigió a responder las causas de los fenómenos, centrándose en explicar por qué ocurrió o las causas del porque se relacionaron las variables, permitiendo establecer la causa y efecto.

En consecuencia; según Hernández et al. (2014), el tipo de diseño explicativo es el siguiente esquema.

Figura N°1 Diagrama de diseño explicativo



Dónde:

X_I: Motivación (Variable independiente)

X_D: Desempeño laboral (Variable dependiente)

3.2. Variables y Operacionalización

Se considero a la variable independiente motivación y la variable dependiente el desempeño laboral.

3.2.1. Variable 1: Motivación

Como definición conceptual, se considera como el esfuerzo que realiza la persona para poder conseguir sus objetivos, mediante diferentes procesos que ayudan en la dirección, persistencia e intensidad. (Robbins & Judge, 2013).

Por otro lado, como definición operacional, la motivación presenta 2 dimensiones, 9 indicadores, 23 ítems, presentados en el siguiente cuadro (Anexo número 2).

3.2.2. Variable 2: Desempeño laboral.

Como definición conceptual, se consideran como las acciones y comportamientos de la persona para cumplir los objetivos de una organización; considera que la fortaleza es lo más importante de una organización; es una forma de medir el trabajo, tiene valor institucional, cultural y social, se encuentra relacionado a calidad, eficiencia, eficacia y efectividad de la empresa Chiavenato (2017).

Por otro lado, como definición operacional, el desempeño laboral presenta 3 dimensiones, 9 indicadores, 19 ítems, presentados en el siguiente cuadro (Anexo número 2).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población o universo se considera al grupo de personas que se encuentren de acuerdo en poder tomar una decisión propia (Hernández et al. 2014).

La población se encontró constituida por 60 enfermeras, incluidas enfermeras tanto técnicas como licenciadas del servicio de hospitalización, Unidad de Cuidados Intensivos y del servicio de Emergencia; que se encuentran actualmente trabajando en el establecimiento de salud privado de nivel II – 2 ubicado en el distrito de San Isidro, Lima – Perú.

3.3.2 Muestra y muestreo

La muestra censal es considerada cuando se trabaja con la misma cantidad que la población (Hayes, 2002).

Se consideró una muestra censal debido a que se buscó trabajar con la población en total de enfermeras al considerarla como una población limitada, el muestreo se realizó de forma no probabilística intencional por conveniencia.

Criterios de inclusión:

- Se consideró al personal de enfermería tanto licenciadas y técnicas que laboren en las áreas de emergencia, hospitalización y Unidad de Cuidados Intensivos.
- Personal de enfermería que se encuentre trabajando más de 6 meses en el área.
- Personal que se encuentre trabajando de manera presencial en los servicios de estudio.

- Personal de enfermería que acepte participar en el presente estudio de manera voluntaria, aceptando su participación a través del consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Se consideró al personal de enfermería tanto licenciadas como técnicas que no pertenezcan a las áreas de emergencia, hospitalización y Unidad de Cuidados Intensivos.
- Personal que se encuentre en situación de vulnerabilidad, licencia o alguna exoneración.
- Personal que no se encuentren en laborando presencialmente en el establecimiento de salud.
- Personal que no desee participaren el estudio.
- Personal que no firme el consentimiento informado, aceptando su participación voluntaria.

3.3.2. Unidad de análisis

El personal de enfermería tanto licenciadas como técnicas de los servicios de hospitalización, Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos del establecimiento de salud privado de nivel II – 2 ubicado en el distrito de San Isidro, Lima – Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Por una parte, Hernández, Mendoza (2017) señala que la técnica abarca la recopilación de la información a mayor medida, segura y mantiene el anonimato de las personas encuestadas. Motivo por el cual, la técnica utilizada en el presente estudio de investigación fue la encuesta; considerando que, esta

técnica me permite obtener la percepción de los encuestados respecto a mis variables de estudio.

3.4.2. Instrumentos

Por otra parte, Para Hernández, Mendoza (2017) el cuestionario se considera como la herramienta que permite obtener un informe o datos sobre el estudio. Considera que el instrumento para la recolección de datos cuantitativos debe de reunir los 3 requisitos indispensables que son la confiabilidad, validez y objetividad.

Por ello, de acuerdo a lo antes mencionado, el instrumento utilizado en el presente estudio fue el cuestionario; considerando que, esta herramienta me permite obtener la percepción de los encuestados respecto a mis variables de estudio. Se aplicó un cuestionario en relación a la primera variable de motivación el cual fue elaborado y validado por Gagné et ál. (2014), propuesta a través de un artículo científico sobre la escala multidimensional de la motivación, una escala validada transculturalmente por especialistas en motivación en 9 países y 7 diferentes idiomas entre el holandés, francés, inglés y español; siendo una herramienta que se puede usar en diferentes países; y como segunda variable, desempeño laboral, el cuestionario se encuentra validado por el Ministerio de Salud mediante la Resolución Ministerial N° 626-2088, adaptado por la DISA IV Lima Este en el año 2013 (Anexo número 3).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario que mide la variable: Motivación

Autor: Gagné et al. (2014).

Dimensiones: Factores extrínsecos y factores intrínsecos.

Baremos:

- **Factores extrínsecos:** Bajo: 8-15 puntos, Medio: 16-30 puntos y Alto: 31-40 puntos.
- **Factores intrínsecos:** Bajo: 13- 25 puntos, Medio: 26- 39 puntos y Alto: 40- 65 puntos.

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario que mide la variable: Desempeño laboral

Autor: Ministerio de Salud (2008).

Adaptado por: DISA IV Lima Este (2013).

Dimensiones: Logros de meta, Iniciativa de la persona, Relaciones humanas

Baremos:

- **Logro de metas:** No favorable: 7-17 puntos y Favorable: 18 -35 puntos.
- **Iniciativa del personal:** No favorable: 7-17 puntos y Favorable: 18 -35 puntos.
- **Relaciones humanas:** No favorable: 7-17 puntos y Favorable: 18 -35 puntos.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Por un lado, Hernández, Mendoza (2017) definen que, la validez señala el grado con exactitud que el instrumento mide la variable, reflejando el concepto abstracto a través de los indicadores empíricos.

Por otro lado, los cuestionarios usados en el presente estudio de investigación no necesitan de una validación debido a contar con un soporte de investigación. Sin embargo, se realizó una validación de los cuestionarios por el juicio de dos expertos, quienes fueron los encargados de la evaluación y determinaron que existe suficiencia en ambos instrumentos (Anexo número 4).

Tabla 1: Validación por el juicio de expertos.

Experto validador	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dr. Jorge Luis López del Águila	SI	SI	SI	Aplicable
Mg. Jennifer Lisseth Rojas Delgado	SI	SI	SI	Aplicable

Nota: Elaboración propia.

Por otra parte, para Hernández, Mendoza (2017), definen que la confiabilidad o fiabilidad, relaciona el grado en que su aplicación repetida al encuestado, caso o muestra genera resultados iguales.

Por ello, para determinar la confiabilidad de la presente investigación, se analizaron los datos mediante el parámetro estadístico del Alfa de Cronbach, para ello los instrumentos fueron aplicados al 27% de la población considerando 18 profesionales tanto licenciadas como técnicas de enfermería de los diferentes servicios de estudio, mediante el programa estadístico de SPSS versión 25 procesándose cada uno de los datos recopilados; de manera que, permita analizar cada variable de estudio.

Así mismo, dentro de los resultados de la confiabilidad, el instrumento de la variable de motivación obtuvo el 0.714; y el instrumento en relación al desempeño laboral obtuvo el 0.731; por lo cual, se puede considerar que ambos resultados presentan un nivel de confiabilidad aceptable, aceptando su confiabilidad. por lo que se deduce que ambos instrumentos son confiables.

3.5. Procedimientos

Para empezar con el estudio de investigación, se realizó una muestra piloto a 18 enfermeras tanto licenciadas como técnicas, de los diferentes servicios de estudio del establecimiento privado de salud ubicado en el distrito de San Isidro, Lima - Perú; quienes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión mencionados con anterioridad. Así mismo, aceptaron participar en la muestra piloto, mediante el consentimiento informado; a quienes se les realizó los cuestionarios establecidos en la escala de Likert.

Por un lado, el cuestionario que mide la variable de motivación es una propuesta creada a través de un artículo científico presentando un soporte de investigación y en relación a la variable de desempeño laboral se encuentra sustentado mediante la resolución antes mencionada; sin embargo, ambos instrumentos se encuentran validados por el juicio de 2 expertos del tema seleccionado, quienes determinaron suficiencia en ambos cuestionarios.

Por otra parte, la presente investigación no lleva el nombre de la institución en donde se realizó el estudio; sin embargo, se solicitó autorización para poder realizar las encuestas al personal de enfermería de los servicios antes mencionados, adjuntando una copia del proyecto de investigación al área de Dirección Médica del establecimiento privado de salud, y a la coordinadora general de enfermería del establecimiento; así mismo, una vez aceptada la autorización, se procedió a compartir el link de la encuesta a través del formulario de google por medio de los whatsapp de cada servicio de estudio y a través del teléfono personal de cada licenciada y técnica(o) de enfermería.

3.6. Método de análisis de datos

En primer lugar, el análisis que se realizó en primera instancia fue trasladar la información a Microsoft Excel; después de ello se trasladó la información a software estadístico de SPSS versión 25; el estudio al ser de enfoque cuantitativo se usó una estadística descriptiva.

En segundo lugar, mediante el análisis descriptivo la información obtenida de la población total de estudio fue de 60 profesionales de enfermería tanto técnicas como licenciadas, la información fue procesada mediante el programa estadístico SPSS versión 25, categorizando las variables de la presente investigación respectivamente a sus dimensiones. Para el análisis e interpretación de los datos se utilizó tablas de frecuencia y gráficos en barra para explicar en qué medida y a qué nivel se encontraron cada variable con sus dimensiones, respondiendo los ítems de cada instrumento, de acuerdo al formato APA.

Por último, el análisis inferencial se realizó a través de la prueba estadística (paramétrica- no paramétrica), que resulto luego de aplicada la prueba de normalidad, de manera que me permita responder las causas determinadas, fenómenos o eventos de la hipótesis del proyecto; enfocándose en explicar por qué ocurre o porque se relacionan las variables, permitiendo establecer la relación causa efecto.

3.7. Aspectos éticos

En primer lugar, el presente estudio de investigación cumple con todos los parámetros establecidos por la Universidad Privada Cesar Vallejo.

En segundo lugar; es realizado de manera original, confiable, fidedigna y veraz, considerando los principios éticos de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia; así mismo, mediante el consentimiento informado se respeta el derecho del anonimato a los encuestados quienes participaron con libre autonomía, toda la información y resultados de la investigación será confidencial.

Por último, se emplearon las citas y referencias en formato APA, respetando las normas y los reglamentos de la Universidad Privada Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivos.

Información descriptiva General y Sociodemográfica del personal de enfermería.

Tabla 2: Distribución de frecuencias general y sociodemográfica del personal de enfermería.

Variable	Categoría	N	%
Edad	18 a 29 años	17	28.3%
	30 a 39 años	39	65.0%
	40 a 45 años	4	6.7%
Sexo	Masculino	6	10.0%
	Femenino	54	90.0%
Puesto de Trabajo	Licenciada en Enfermería	30	50.0%
	Técnica en Enfermería	30	50.0%
Servicio o Área de Trabajo	Hospitalización	20	33.3%
	Unidad de Cuidados Intensivos	20	33.3%
	Emergencia	20	33.3%
Total		60	100.00%

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

En relación con los datos generales – sociodemográficos de las enfermeras; en su mayoría son adultos de 30 a 39 años con un 65% (39 encuestados), el sexo femenino comprende un 90.0% (54 encuestados), el 50.0% (30 encuestados) son licenciadas y técnicas de enfermería, y el 33.3% (20 encuestados) pertenecen a las diferentes áreas de emergencia, hospitalización, unidad de cuidados intensivos.

A continuación, presentaremos la información descriptiva de las variables y sus respectivas dimensiones.

Tabla 3: Distribución de frecuencia de la variable motivación y sus dimensiones

Dimensiones de Motivación	Niveles		
	Medio	Alto	Total
Motivación	Fr 43 % 71.7%	17 28.3%	60 100.0%
Factores Extrínsecos	15 25.0%	45 75.0%	60 100.0%
Factores Intrínsecos	42 70.0%	18 30.0%	60 100.0%

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Se observa que, las profesionales de enfermería en relación a la variable motivación presentan el 71.7% (43 encuestadas) un nivel medio, siguiendo el nivel alto con un 28.3% (17 encuestadas); así mismo, en concordancia a las dimensiones, los factores extrínsecos presentan el 75% (45 encuestados) un nivel alto y el 25% (15 encuestados) un nivel medio; así mismo, en relación a los factores intrínsecos presentan en un 70% (42 encuestados) un nivel medio y un 30%(18 encuestados) un nivel alto.

Tabla 4: Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

Dimensiones de Desempeño	Niveles		
	No Favorable	Favorable	Total
Desempeño Laboral	Fr 11 % 18.3%	49 81.7%	60 100.0%
Logro de Metas	9 15.0%	51 85.0%	60 100.0%
Iniciativa Personal	12 20.0%	48 80.0%	60 100.0%
Relaciones Humanas	11 18.3%	49 81.7%	60 100.0%

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Se observa que, las profesionales de enfermería en relación a la variable de desempeño laboral el 81.7% (49 encuestadas) presentan un nivel favorable, siguiendo el 18.3% (11 encuestadas) con un nivel no favorable; así mismo, en concordancia a las dimensiones, el logros de meta presenta un 85% (51 encuestadas) un nivel favorable, las relaciones humanas presenta un 81.7% (49 encuestadas) un nivel favorable y la iniciativa personal presenta el 80% (48

encuestadas) un nivel favorable; por otro lado, la puntuación más baja considerándola como no favorable con el 15% (9 encuestadas) la dimensión del logro de metas.

4.2. Análisis Inferencial.

A continuación, desarrollaremos el análisis de regresión logística para la Hipótesis General:

H_0 : No existe una influencia positiva significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

H_1 : Existe una influencia positiva significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

En relación al planteamiento del análisis se determinará una regresión logística:

Iniciaremos planteando la siguiente hipótesis:

H_0 : El modelo se ajusta perfectamente.

H_a : El modelo no se ajusta perfectamente

Tabla 5: Prueba de Hosmer y Lemeshow en la hipótesis general.

Prueba de Hosmer y Lemeshow			
Paso	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	4,612	3	0,203

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

De acuerdo con la Prueba de Hosmer y Lemeshow, a un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, se obtiene un nivel de significancia de **0.203** por lo cual no podemos rechazar la hipótesis nula es decir aceptamos que el modelo se ajusta perfectamente.

Las variables en la ecuación de regresión logística se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 6: Variables en la ecuación de la hipótesis general.

		Variables en la ecuación					95% C.I. para EXP(B)		
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Inferior	Superior
Paso 1 ^a	Factores Extrínsecos	1,601	,715	5,009	1	0,025	4,958	1,220	20,150
	Factores Intrínsecos	2,280	1,153	3,909	1	0,048	9,777	1,020	93,732
	Constante	-7,319	2,820	6,736	1	0,009	0,001		

a. Variables especificadas en el paso 1: Factores Extrínsecos, Factores Intrínsecos.

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Según la tabla que a continuación presentamos determinara el resumen del modelo.

Tabla 7: Resumen del modelo de la hipótesis general.

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	41,481 ^a	0,230	0,375

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de 0,001.

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Podemos observar que, la proporción de la variación explicada en el modelo de regresión logística es de 23.0%. Además, la proporción ajustada de la variación explicada en el modelo de regresión logística es de 37.5%.

Por lo cual, puedo concluir que para el modelo de regresión logística calculado si existe una influencia positiva significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

A continuación, desarrollaremos el análisis de regresión logística para la primera hipótesis específica:

H₀: No existe una influencia positiva significativa de la motivación en el logro de meta del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

H_a: Existe una influencia positiva significativa de la motivación en el logro de meta del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Las variables en la ecuación de regresión logística se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 8: Variables en la ecuación de la primera hipótesis específica.

Variables en la ecuación								
	B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
Paso 1 ^a Factores Extrínsecos	1,789	0,860	4,325	1	0,038	5,982	1,108	32,284
Factores Intrínsecos	20,894	7608,781	0,000	1	0,998	1186,704	0,000	.
Constante	-44,506	15217,563	0,000	1	0,998	0,000		

a. Variables especificadas en el paso 1: Factores Extrínsecos, factores Intrínsecos.

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Según la tabla que a continuación presentamos determinara el resumen del modelo.

Tabla 9: Resumen del modelo de la primera hipótesis específica.

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	28,444 ^a	0,310	0,544

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 20 porque se ha alcanzado el máximo de iteraciones. La solución final no se puede encontrar.

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Según la tabla anterior podemos observar que la proporción de la variación explicada en el modelo de regresión logística es de 31.0%. Además, la

proporción ajustada de la variación explicada en el modelo de regresión logística es de 54.4%.

Por lo cual puedo concluir que para el modelo de regresión logística calculado, no existe una influencia de ambas dimensiones de la variable motivación; sin embargo, se encontró que si existe una influencia positiva significativa de la dimensión de factores extrínsecos en el indicador logro de metas de la variable desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

A continuación, desarrollaremos el análisis de regresión logística para la Segunda Hipótesis Específica:

H₀: No existe una influencia positiva significativa de la motivación en la Iniciativa del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

H_a: Existe una influencia positiva significativa de la motivación en la Iniciativa del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Las variables en la ecuación de regresión logística se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 10: Variables en la ecuación de la segunda hipótesis específica.

		Variables en la ecuación						95% C.I. para EXP(B)	
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Inferior	Superior
Paso 1 ^a	Factores Extrínsecos	1,349	0,678	3,957	1	0,047	3,855	1,020	14,571
	Factores Intrínsecos	2,278	1,113	4,185	1	0,041	9,755	1,100	86,506
	Constante	-6,839	2,693	6,447	1	0,011	,001		

a. Variables especificadas en el paso 1: Factores Extrínsecos, Factores Intrínsecos.

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Según la tabla que a continuación presentamos determinara el resumen del modelo.

Tabla 11: Resumen del modelo de la segunda hipótesis específica.

Resumen del modelo			
Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	45,282 ^a	0,218	0,345

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de ,001.

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Podemos observar que la proporción de la variación explicada en el modelo de regresión logística es de 21.8%. Además, la proporción ajustada de la variación explicada en el modelo de regresión logística es de 34.5%.

Por lo cual puedo concluir que para el modelo de regresión logística calculado si existe una influencia positiva significativa de ambas dimensiones factores extrínsecos y factores intrínsecos de la variable motivación en la dimensión iniciativa del personal de la variable desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

A continuación, desarrollaremos el análisis de regresión logística para la Tercera Hipótesis Específica:

H₀: No existe una influencia positiva significativa de la motivación en las Relaciones Humanas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

H_a: Existe una influencia positiva significativa de la motivación en las Relaciones Humanas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Las variables en la ecuación de regresión logística se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 12: Variables en la ecuación de la tercera hipótesis específica.

		Variables en la ecuación						95% C.I. para EXP(B)	
		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	Inferior	Superior
Paso 1 ^a	Factores Extrínsecos	1,687	0,709	5,655	1	0,017	5,402	1,345	21,692
	Factores Intrínsecos	1,282	0,889	2,080	1	0,149	3,604	0,631	20,575
	Constante	-5,549	2,279	5,932	1	0,015	,004		

a. Variables especificadas en el paso 1: Factores Extrínsecos, Factores Intrínsecos.

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Según la tabla que a continuación presentamos determinara el resumen del modelo.

Tabla 13: Resumen del modelo de la tercera hipótesis específica.

Resumen del modelo			
rePaso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	44,957 ^a	0,184	0,300

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 6 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de 0,001.

Nota: Resultados de la base de datos SPSS versión 25.

Según la tabla anterior podemos observar que la proporción de la variación explicada en el modelo de regresión logística es de 18.4%. Además, la proporción ajustada de la variación explicada en el modelo de regresión logística es de 30.0%.

Por lo cual podemos concluir que para el modelo de regresión logística calculado no existe una influencia de ambas dimensiones de la variable motivación; sin embargo, si existe una influencia positiva significativa de la dimensión factores extrínsecos de la variable motivación en la dimensión relaciones humanas de la variable desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

En esta sección de la investigación, se procedió a realizar la discusión correspondiente, teniendo como base los resultados obtenidos en el capítulo IV.

Por una parte; en relación a los resultados del análisis inferencial, de acuerdo a la hipótesis general del estudio, existe una influencia positiva significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Se pudo evidenciar que, en el análisis de las encuestas realizadas al profesional de enfermería tanto licenciadas como técnicas, el grado de correlación causal entre ambas variables, se encuentra basada en el modelo de regresión logística de Hosmer y Lemeshow con un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, el modelo incluye en las variables de la ecuación a las dimensiones de motivación que son los factores extrínsecos e intrínsecos, obteniendo un nivel de significancia de 0.203 por lo cual aceptamos que el modelo se ajusta perfectamente en la investigación.

Así mismo, mediante la prueba del R cuadrado de Nagelkerke, se considera una proporción ajustada de la variación explicada en el modelo de regresión logística del 37.5%; por lo cual, podemos decir que si existe una influencia positiva significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Por otro lado, al contrastar los resultados con un estudio realizado por Campos (2018), concluyó que sí existe una influencia de los factores motivacionales (factores extrínsecos e intrínsecos) en el desempeño laboral del personal de enfermería en su estudio realizado en el área de emergencia del Hospital Vitarte, con un R cuadrado ajustado de Nagelkerke, en donde los factores motivaciones depende del 0.347 en el desempeño laboral.

Asu vez, al realizar la contrastación con un realizado por Flores, Espilco (2020) que mediante su estudio realizado al personal de enfermería del servicio de sala de operaciones del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, estableció que existe un impacto positivo de las dimensiones (factores extrínsecos e intrínsecos) de los factores motivacionales con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Spearman = 0.314, con una significancia de $P=0.026$.

Motivo por el cual, al contrastar los estudios mencionados con la presente investigación, podemos decir que la motivación es pieza clave para que el personal de enfermería pueda ejercer su función como profesional de salud; así mismo, podemos decir que, esta pandemia nos ha demostrado la importancia de la motivación en los profesionales de la salud, quienes aún nos encontramos en la primera línea de batalla, el trabajo humano que uno brinda a sus pacientes no se ha visto afectado aun cuando nos encontramos pasando por una pandemia que ha arrasado con miles de vidas en estos últimos años a nivel mundial, podemos decir que la motivación es nuestra fuente de impulso para continuar con esta lucha.

Por un lado, Font (2020) nos señala que en estos tiempos de pandemia las enfermeras se han mantenido motivadas al ver la recuperación de sus pacientes, han aportado calidad y calidez en la restauración y mantenimiento de la salud de las personas, su humanidad y vocación de servicio no poder ser sustituidas por ninguna otra profesión.

En consecuencia, es importante señalar que la motivación presenta como dimensiones los factores extrínsecos e intrínsecos que pueden influir por separado en el desempeño laboral. Motivo por el cual, Adsuara (2020) señala que la motivación extrínseca se encuentra relacionada con los acontecimientos externos que brindan la capacidad de energizar y dirigir la conducta hacia un incentivo que modifique el comportamiento en el trabajo, pudiendo ser influenciadas por sueldos, beneficios, jefaturas, condiciones físicas y ambientes de trabajo.

Por otro lado, Uliaque (2017) señala que la motivación intrínseca se encuentra controlada por la persona en busca de las necesidades de exploración, experimentación, curiosidad y manipulación, se predispone a que la persona se esfuerce para cumplir un objetivo o meta, se involucran los sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización.

En síntesis, Ong et ál. (2021) las enfermeras han comenzado a recurrir a recompensas intrínsecas al darse cuenta de las reales necesidades de la organización; por ello, es importante que la gestión hospitalaria, logre un equilibrio entre las recompensas intrínsecas y extrínsecas, considerando que las recompensas intrínsecas son menos constantes y más eficaces para aumentar el desempeño de las enfermeras.

Así mismo; en relación a la hipótesis específica número 1, existe una influencia positiva significativa de la motivación en el logro de meta del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

En consecuencia, de acuerdo al análisis de las encuestas no existe una influencia positiva significativa de la motivación en el logro de metas; sin embargo, se halló mediante la prueba del R cuadrado de Nagelkerke una proporción ajustada del 54.4% que sí existe una influencia positiva significativa solo de la dimensión de factores extrínsecos de la variable motivación en el indicador logro de metas de la variable desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Por tal motivo, se realizó un contraste de estudio con Campos (2018) quien no busco determinar la influencia existente de la motivación en las dimensiones en la variable de desempeño laboral; sin embargo, en su estudio evidencio que en la dimensión de factores motivacionales extrínsecos influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional de Vítarte, obtuvo un coeficiente de Nagelkerke del 27.6%.

Motivo por el cual, se evidencia que los factores extrínsecos presentan mayor influencia en el desempeño laboral y en sus dimensiones. Por ello, es importante mencionar que a consecuencia de esta pandemia producida por el COVID-19, todos los establecimientos privados de salud, ofrecieron a los profesionales de enfermería tanto técnicas como licenciadas, diferentes tipos de bonificaciones y beneficios, tales como; de tipo salarial, horarios laborales flexibles, vales de alimentos, alimentación cubierta al 100% durante la jornada laboral, además de contar con los elementos de protección personal correspondientes, brindando la seguridad que el profesional necesita para poder ejecutar sus funciones

Por el contrario, el personal de salud que ya se encontraba trabajando para establecimientos del estado; ello antes de la pandemia, continuaron laborando bajos las mismas condiciones laborales y prestaciones salariales; sin embargo, en las convocatorias nuevas se evidenciaba incrementos salariales muy por encima del promedio habitual, siendo estas unas de las posibles causas que estén predispuestas a afectar al personal de la salud, disminuyendo los niveles de motivación en el desarrollo de sus funciones.

Por lo cual, podemos mencionar que los factores extrínsecos de la motivación influyen en gran medida en el logro de las metas del personal en relación a su desempeño laboral; las diferentes estrategias adoptadas por el establecimiento de salud privado en aras de retribuir al trabajador por alcanzar el logro de metas, mediante diferentes bonificaciones y prestación alimentaria, cumplieron sus objetivos al evidenciar en el presente estudio el alto índice que considera como favorable; así mismo, las recompensas extrínsecas que brinda el estado para los colaboradores de los establecimientos de salud pública, como los bonos ofrecidos por la emergencia sanitaria y la adquisición de nuevos puestos de trabajo, incrementaron la motivación del personal de salud para ejecutar su función.

Por un lado, podemos mencionar que, de acuerdo con Vega (2019) la motivación extrínseca busca mejorar el nivel de satisfacción en los trabajadores

y del clima laboral, ya que estos disminuyen los niveles de estrés y conflictos entre los mismos trabajadores, de manera que puedan aceptar nuevos retos y funciones que ayuden en su rendimiento y puedan alcanzar las metas trazadas; así mismo, se considera una herramienta útil a corto plazo, pero se debe de tener en consideración que su mal uso puede ser perjudicial en el futuro. Así mismo, Carratala (2005) considera que el logro de metas refleja el deseo de conseguir, desarrollar y demostrar la competencia para el cumplimiento del objetivo.

Por otro lado, en relación a la hipótesis específica número 2, existe una influencia positiva significativa de la motivación en la iniciativa del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Así mismo; de acuerdo al análisis de las encuestas realizadas al profesional de enfermería tanto licenciadas como técnicas, se halló que, mediante la prueba del R cuadrado de Nagelkerke la proporción ajustada de la variación explicada es del 34.5%, por lo cual podemos que si existe una influencia positiva significativa de las dimensiones factores extrínsecos y factores intrínsecos de la variable motivación en la dimensión iniciativa del personal de la variable desempeño Laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Motivo por el cual, se realizó un contraste de estudio con Flores, Espilco (2020) quien no busco determinar la influencia existente de la motivación en las dimensiones en la variable de desempeño laboral; sin embargo, en su estudio mediante la correlación de Spearman = 0.314, con una significancia de $P = 0.026$, identificó que existe una relación entre los factores motivaciones extrínsecos e intrínsecos con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Por ello; es importante mencionar que, en la pandemia actual, los factores de la motivación extrínseca e intrínseca son complementos necesarios en toda empresa, de manera que el personal pueda sentir el reconocimiento y apreciación de su trabajo en estos tiempos tan difíciles; y que permitan a los

trabajadores fomentar una iniciativa propia hacia el crecimiento profesional de manera que permita mejorar su desempeño laboral. Ulacia et ál.(2017) señala que iniciativa del personal es un conjunto de comportamientos que caracterizan a las personas proactivas, auto iniciadoras y persistentes las cuales ayudan a superarlas dificultades que emergen en el cumplimiento de objetivo.

Por último, en relación a la hipótesis específica número 3, existe una influencia positiva significativa de la motivación en las relaciones humanas del personal del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

En síntesis; de acuerdo al análisis de las encuestas no existe una influencia positiva significativa de la motivación en las relaciones humanas; sin embargo se encontró mediante la prueba del R cuadrado de Nagelkerke la proporción ajustada de la variación explicada del 30.0% que si existe una influencia positiva significativa de la dimensión factores extrínsecos de la variable motivación en la dimensión relaciones humanas de la variable desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Motivo por el cual, se realizó un contraste de estudio con Campos (2018), quien no busco determinar la influencia existente de la motivación en las dimensiones de la variable de desempeño laboral; sin embargo, en su estudio evidencio que los factores motivacionales extrínsecos influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional de Vitarte, obtuvo un coeficiente de Nagelkerke del 27.6%.

Por lo antes mencionado, podemos evidenciar que en ambos estudios los factores extrínsecos sobresalen en busca de influencia en el desempeño laboral, siendo las relaciones humanas una de las dimensiones establecidas en el estudio; por ello es importante señalar, que aun siendo establecimientos de salud privado y público, se evidencia la importancia de motivar al personal a través de sueldos más atractivos, mejores beneficios laborales, nuevos puestos de coordinación, supervisión y/o jefaturas, mejores y nuevos establecimientos de

trabajo, como también adecuados ambientes de trabajo y actividades recreativas que fomenten el compañerismo y fortalezcan las relaciones interpersonales.

Por ello, es importante mencionar que, para Alvarez (2020) las relaciones humanas se considera como el arte de llevarse bien con los demás, se logra cuando dos o más personas mantienen un contacto positivo, comparten ideas, valores, trabajo y un objetivo en común. Sin embargo, en el presente estudio de investigación podemos mencionar que en consecuencia a esta pandemia producida por el virus COVID- 19 las relaciones humanas han sido una fuente de motivación y de apoyo en los profesionales de la salud, que han batallado conjuntamente en estos tiempos tan difíciles para la humanidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logró determinar la influencia de la variable motivación en el desempeño laboral, mediante la prueba del R cuadrado de Nagelkerke, una proporción ajustada del 37.5%; por lo que se considera la existencia de una influencia positiva de la variable motivación en el desempeño laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima,

Segunda: Se ha establecido que no existe influencia de la variable motivación en el logro de metas; sin embargo, se identificó mediante la regresión logística de la prueba del R cuadrado de Nagelkerke que existe una proporción ajustada del 54.4% solo de una dimensión de motivación, factores extrínsecos en el logro de metas en el personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Tercera: Se determinó la influencia de la variable motivación en la iniciativa del personal mediante la regresión logística de la prueba del R cuadrado de Nagelkerke, que nos indica que existe una proporción ajustada del 34.5%, por lo cual podemos decir que si existe una influencia positiva significativa de la motivación en la iniciativa del personal del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

Cuarta: Se ha establecido que no existe influencia de la variable motivación en la iniciativa del personal; sin embargo, se identificó mediante la regresión logística de la prueba del R cuadrado de Nagelkerke que existe una proporción ajustada del 30.3% de una dimensión de motivación, factores extrínsecos en el logro de metas en el personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A nivel nacional, se recomienda en la etapa post pandemia, continuar con los reconocimientos y bonificaciones brindadas en la etapa COVID, toda vez que el presente estudio demostró que dichas bonificaciones influyeron de manera positiva en la labor del profesional de enfermería.

Segunda: A la dirección del establecimiento de salud privado, se le recomienda realizar convenidos con diferentes instituciones educativas superiores las cuales permitan a los profesionales de enfermería continuar con su crecimiento profesional de manera que puedan iniciar una línea de carrera dentro de la institución; así mismo realizar capacitaciones constantes motivacionales que fomenten la inicia del personal dentro de la institución; por otro lado, recurrir a condecoraciones y reconocimientos no monetarios periódicamente en los diferentes servicios, de manera que el personal de enfermería se encuentre motivado en este tiempo tan difícil que viene afrontando a consecuencia de esta pandemia.

Tercera: Se recomienda realizar investigaciones con otras variables más influyentes en época COVID-19, las cuales se puedan comparar con las del presente estudio, a fin de complementar la influencia de dichas variables en el personal de la salud. Así mismo, los futuros profesionales deberían realizar estudios experimentales, a fin de contrastar con mayor profundidad, y; complementando lo previsto en este estudio a fin de identificar las causas y efectos hallados.

REFERENCIAS

- Adsuara, G.(2020). *La motivación extrínseca en psicología: definición, características y ejemplos*. Consultado el 20 de Julio de 2022. <https://cutt.ly/oZfzkUD>
- Álvarez, T.(2020) *Relaciones humanas positivas en el entorno laboral*. Consultado el 31 dediciembre de 2021. <https://cutt.ly/RZfzxu4>
- Avellaneda -Campos, P., Crespo – Gutiérrez, H., Kassano –Matzumura,J. (2019).Rotación y desempeño laboral de las profesiones de enfermería en uninstitutoespecializado.*PROQUEST.10 (2)*. <https://cutt.ly/gZfzmdL>
- Bautista-Cuello, R., Cienfuegos - Frutus, R., Aguilar – Panduro, E. J. (2020). El desempleo laboral desde una perspectiva teórica. *VALOR AGREGADO*. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Bernales- Herrera, M., A. (2020).*Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto Covid -19*. [Tesis, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54001>
- Benner, P., Hooper – Kyriakidis,P. & Stannard, D.(2011).Clinical Wisdom and Intervention in Acute and Critical Care. *A thinking in Action Approach*. <https://cutt.ly/rZfzdQU>
- Benner, P (2009). Uso del modelo Dreyfus de adquisición de habilidades para describir e interpretas la adquisición de habilidades y el juicio clínico en lapráctica y educación de enfermería. *SAGE JOURNALS*. <https://cutt.ly/ZZfzUWG>
- Bohórquez, E.,Pérez, M., Caiche, W., Benavides- Rodríguez, A. (2020).La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en unaorganización.*SCIELO,12(3)*. <https://cutt.ly/gZfzPFo>
- Campos, M. (2017). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital*

- Vitarte*. [Tesis, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>
- Cárdenas – Alarcón, M.(2021).*Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos de Covid-19 en la Dirección de Salud Apurímac* //.[Tesis, Universidad Privada Cesar Vallejo].Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58878>
- Carratalá, E. (2005).Análisis de la teoría de las metas de logro y de la autodeterminación en los planes de especialización deportiva de la Generalitat Valenciana *Vitarte. DIALNET* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=7446>
- Chiavenato, I. (2017). Administración recursos humanos. México: McGraw-Hill. <https://cutt.ly/gZfzqmt>
- Datos macro (2021). *Perú Covid -19 crisis del coronavirus*. Consultado el 31 de diciembre de 2021. <https://datosmacro.expansion.com/otros/coronavirus/peru>
- Dávila, L. (2016) Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Militar Rímac. [Tesis, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://cutt.ly/EZfzJTm>
- Dtiana., Anis, 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>
- Economipedia (2022) Teoría de Herzberg. Consultado el 25 de abril de 2022. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>.
- 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/>
- Flores, E., Espilco, E.(2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del hospital nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, 2020 [Tesis, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional.

<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5338>

- Gagné, M. Bosque, J. Vansteenkiste, M. Crevier-Braud, L. Broeck, A. Aspel, 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. (2014) Psychology TheMultidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries, *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Guerrero-Armijos, S. J., López –Sánchez, J. A. (2019). Influencia del clima laboral en la motivación de logro de objetivos de los colaboradores de la fundación liceo internacional. *Pontifica Universidad Católica del Ecuador*.
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17963>
- Hayer, B (2002). Como medir la satisfacción del Cliente tercer edición. *Gestión*
<https://acortar.link/sWxR6u>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta. Ed) *México D.F. :Editorial McGraw-Hill*.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, Mendoza (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa ,cualitativa y mixta. *Acelerating the world´s research*. 226-230. <https://cutt.ly/QZfzBU6>
- Maceira, D.(2020). América Latina y el Caribe y sus sistemas de Salud frente al Covid- 19, desafíos previsibles ante un escenario imprevisto. *CRIES*.
<https://cutt.ly/VZfz8Q6>
- Martin-Cruz, N., Martin-Pérez, V. Trevilla - Cantero, C.(2009).Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. *CIRIEC ESPAÑA*.66.187-211.
<https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
- Maslow ,A (1954) Motivation and personality. *Harper & Row Publishers (35)*
<https://cutt.ly/RZfz9ec>
- Mc Clelland, D. (1970) Estudio de la motivación humana. *Narcea, S. A. De Ediciones Madrid*. <https://cutt.ly/zZfz55D>

- Ministerio de Salud (2008) *Resolución Ministerial 626-2008/MINSA que publica el cuestionario que mide el Desempeño laboral en el personal de salud.* EL PERÚ PRIMERO. Consultado el 20 de abril de 2022 <https://cutt.ly/vZfxe87>
- Ministerio de salud. (2011). Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. MINSA. Consultado 25 abril de 2022. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>
- Ministerio de salud. (2020). *Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19.* EL PERÚ PRIMERO. Consultado 8 de abril 2022, de <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Muhammad –Awais, B., Norazuwa –Mat, J. & Ariff, S. (2018) Effects of job resources factor on nurses job performance, mediating role of work engagement. *PROQUEST.* 31(8). <https://cutt.ly/ZZfxuy9>
- Naranjo, M. (2009) Motivación: perspectiva teórica y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo 33(2) 153-170. *REDALYC.* <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Ong, C.H, Noor, H.K.& Lim, L.P (2016). Motivation and Job Performance among Nurses in the Health Tourism Hospital in Malaysia. *INTERNATIONAL REVIEW OF MANAGEMENT AND MARKETING.* <https://cutt.ly/MZfxpcp>
- Organización mundial de la Salud. (2020). *Protección de la salud de los trabajadores.* OMS. Consultado 20 de abril de 2022. <https://cutt.ly/xZfxfw2>
- Organización mundial de la Salud. (2020). *Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes.* OMS. Consultado 8 de abril de 2022. <https://cutt.ly/UZfxg8x>
- Platis, Ch., Reklitis, P. & Zimeras, S. (2014). Relation between job satisfaction and Job performance in healthcare services. *ELSEVIER.* 175(2015)480-487. <https://cutt.ly/NZfxjIX>
- Quintana-Atencio, D., Tarqui - Maman, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del

- Callao- Perú. *UNIVERSIDAD DE MANIZALES*.20 (1).123-132.
<https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Real Academia Española (2021). *Definición de motivación*. Consultado el 24 de abril de 2022. <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>
- Retamozo,R. (2018) Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz. [Tesis, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://cutt.ly/1Zfxl2F>
- Robbins –Stephen, P., Judge- Timothy, A. (2013).Comportamiento organizacional-decimoquinta edición *PEARSON* <https://cutt.ly/RZfxmry>
- Sanchez- Florez,F. (2019).Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y desensos. *RIDU*. 13(01).108-109.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Selmin, K., Elif,G.,Goktas, S.& Merve,M. (2022). The effectiveness o motivacional messages to intensive care unit nurses during the Covid-19 pandemic. *PROQUEST*. 69. <https://cutt.ly/vZfxcEe>
- Shahnaz, D., Nosheen, Z & Farah, A.(2013). Extrinsic factor strong motivators for nurses in the Tertiary Care Hospitals. *Pakistan Journal of Medicine andDentistry*. <https://cutt.ly/lZfxbIL>
- Ticahuanca, F., Mamani, B. (2021) Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de investigación Valor Agregados*,8(1), 86-98.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633
- Tong, L. (2018) Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *PROQUEST*.24(2) <https://cutt.ly/hZfxWDI>
- Ulacia, I., Gorostiaga, A., Balluerka, N. (2017) Desarrollo de la iniciativa del personal. *Dialnet* 277-301 (2)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6003971>
- Uliaque , J. (2005) *Motivación intrínseca ¿Qué es y como promoverla?* Consultado el 20 de Julio de 2022.
<https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca>

Vega, J., (2019) Importancia de los factores extrínsecos en la motivación de los trabajadores. [Tesis, Universidad de Piura]. Repositorio Institucional. <https://cutt.ly/hZfxTKT>

Wayne- Mondy, R., Robert- Noe, M., (2005) Administración de recursos humanos. *PEARSON EDUCATION*. <https://cutt.ly/WZfxUN2>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería en tiempos de pandemia Covid-19 en una Clínica de Lima, 2022.									
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 2: Motivación						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
¿En qué medida la motivación influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022?.	Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.	H1: Existe una influencia positiva significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.	Factores extrínsecos	-Tensión relacionada con el trabajo.	1-5	Ordinal Mediante la escala de Likert Nunca=1	Bajo	8-15 puntos.	
					-Presión del trabajo. -Relaciones con el jefe. -Relaciones con los compañeros de trabajo.		6-7 8 9	Medio	16-30 puntos.
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		-Monotonía laboral.	10-11	Casi nunca=2	Bajo	13- 25 puntos	
¿En qué medida la motivación influye en los logros de meta del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022?.	Establecer la influencia de la motivación en el logro de metas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.	Existe una influencia positiva significativa de la motivación en el logro de meta del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022	Factores intrínsecos	-Satisfacción por el trabajo.	12-15	A veces= 3	Medio	26- 39 puntos	
					-Competencia profesional.	16-18	Casi siempre=4		
					-Promoción profesional.	19-21	Siempre= 5	Alto	40- 65 puntos.
				- Estatus	22-23				

				Variable 2 : Desempeño laboral					
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿En qué medida la motivación influye en la iniciativa del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022?.	Determinar la influencia de la motivación en la incitativa del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.	Existe una influencia positiva significativa de la motivación en la incitativa del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.	Logro de metas	-Planificaciones.	1-3	Mediante la escala de Likert	Ordinal	No favorable	7 - 17 puntos.
				-Cumplimiento de normas.	4-5				
-Metas alcanzadas	6-7								
¿En qué medida la motivación influye en las relaciones humanas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022?.	Determinar la influencia de la motivación en las relaciones humanas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.	Existe una influencia positiva significativa de la motivación en las relaciones humanas del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022.	Iniciativa del personal	-Innovación.	8-9	Casi nunca=2	No favorable	Favorable:	7 - 17 puntos. 18-35 puntos
				-Asequibilidad al cambio.	10-11				
			Relaciones humanas	-Resolución de conflictos.	12-14	A veces= 3	No favorable	Favorable:	7 - 17 puntos. 18-35 puntos
				-Empatía.	15-16	Casi siempre=4	Favorable:		
	-Buen trato al usuario.	17-18	Siempre= 5						
	-Orientación al usuario.	19-20							
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:		

<p>Enfoque: Cuantitativo no experimental.</p> <p>Tipo: Aplicada Diseño: Correlacional causal.</p> <p>Figura N°1 Diagrama de diseño explicativo</p> <div data-bbox="259 464 600 647" style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> $X_I \quad \xrightarrow{\quad R \quad} \quad X_D$ </div> <p>Donde:</p> <p>XI: Motivación (Variable independiente)</p> <p>XD: Desempeño laboral (Variable dependiente)</p>	<p>Población: 60 enfermeras tanto técnicas como licenciadas de los servicios de hospitalización, Unidad Cuidados Intensivos y emergencia.</p> <p>Muestra: Se trabajara con la población total</p>	<p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Mediante un análisis descriptivo- inferencial.</p>
---	---	--	---

NOTA: *Elaboración propia*

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles
Motivación	La motivación es el esfuerzo que realiza la persona para poder conseguir sus objetivos, mediante diferentes procesos que ayudan en la dirección, persistencia e intensidad. (Robbins & Judge, 2013).	La motivación presenta 2 dimensiones de factores intrínsecos y extrínsecos; consta de 12 indicadores, 23 ítems, será aplicado mediante la escala de likert mediante puntuaciones del 1 al 5, los parámetros de resultados serán de: Bueno de 85 a 115 puntos, Regular de 54-84 puntos y *Malo de 23 a 53 puntos (Gagne et ál.2014).	Factores extrínsecos	-Tensión relacionada con el trabajo. -Presión del trabajo. -Relaciones con el jefe. -Relaciones con los compañeros de trabajo.	Ordinal Nunca=1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo : 8-15 puntos. Medio: 16-30 puntos Alto: 31-40 puntos.

			Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> -Monotonía laboral. -Satisfacción por el trabajo. -Competencia profesional. -Promoción profesional. -Estatus 		<p>Bajo: 13- 25 puntos</p> <p>Medio: 26- 39 puntos</p> <p>Alto: 40- 65 puntos.</p>
--	--	--	----------------------	--	--	--

NOTA: *Elaboración propia*

Variable	Definición Operacional	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles
Desempeño laboral	Se define como las acciones y comportamientos para cumplir los objetivos de una organización; considera que es la fortaleza más importante de la organización; una forma de medir el trabajo tiene valor institucional, cultural y social, se encuentra relacionado a calidad, eficiencia, eficacia y efectividad de la empresa Chiavenato (2017).	El desempeño laboral presenta 3 dimensiones; logro de metas, iniciativa del personal y relaciones humanas, consta de 9 indicadores y 19 ítems, será aplicado mediante la escala de likert, y los parámetros de resultado serán bueno 84-115 puntos, regular de 54-84 puntos y malo de 23-53 puntos (Ministerio de Salud, 2008).	Logro de metas	-Planificaciones. -Cumplimiento de normas. -Metas alcanzadas.	Ordinal Nunca=1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre=4 Siempre=5	Favorable: 18-35 puntos No favorable 7 - 17 puntos.
			Iniciativa del personal.	-Innovación. -Asequibilidad al cambio. -Resolución de conflictos.		Favorable: 18-35 puntos No favorable 7 - 17 puntos.

			Relaciones humanas	-Empatía. -Buen trato al usuario. -Orientación al usuario.		Favorable: 18-35 puntos No favorable 7 - 17 puntos.
--	--	--	--------------------	--	--	--

NOTA: *Elaboración propia*

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos



CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

La presente hace constancia de mi aceptación a la invitación que se hace de participar en la encuesta de manera voluntaria, anónima y se reserva la información brindada.

Datos Generales

EDAD:

SEXO: Femenino () Masculino ()

PUESTO: Enfermera () Tec. Enfermería ()

SERVICIO : Hospitalización () U.C.I () Emergencia ()

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan proposiciones sobre los motivos que los que usted realiza su trabajo como enfermera. Marque con una (X) según su grado de acuerdo o desacuerdo de según la escala que se presenta a continuación:

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

	FACTORES EXTRÍNSECOS	1	2	3	4	5
1	Asisto con puntualidad y responsabilidad en mi centro de trabajo.					
2	Al final de mi jornada me siento muy agotado.					
3	Con frecuencia me encuentro fuera de mi centro de labor razonando en asuntos relacionados a mi trabajo.					
4	Me esfuerzo y pongo todo de mi parte para ejecutar mi trabajo.					
5	A veces en mi trabajo se altera mi estado anímico y salud.					
6	Siento que me falta el tiempo para ejecutar					

	mis labores.					
7	Creo que mi trabajo es excesivo.					
8	Las relaciones con mis jefes son cordiales.					
9	Las relaciones con mis compañeros son cordiales.					
10	Mi trabajo en la institución es el mismo no varía nunca.					
11	Los problemas personales de mis compañeras me afectan frecuentemente.					
FACTORES INTRÍNSECOS						
12	En mi centro laboral me siento satisfecho.					
13	Tengo interés por las cosas que realizo en mi centro de labor.					
14	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.					
15	Sé lo que se espera de mí en el trabajo.					
16	Con frecuencia siento no estar capacitado para ejecutar mi trabajo.					
17	Me es frecuente no tener recursos necesarios para desarrollar mi trabajo.					
18	La competitividad me causa estrés o tensión.					
19	Mi esfuerzo en mi trabajo tiene un significado en mi vida profesional y familiar.					
20	El reconocimiento hacia mi persona me da más fuerza y ánimo a seguir trabajando.					
21	Tengo posibilidades de crecer en mi vida profesional.					
22	Al organizar el trabajo que realizo, según mi puesto tengo poca remuneración.					
23	El salario que percibo es adecuado.					

NOTA: The Multidimensional Work Motivation Scale:Validation evidence in seven languages and nine countries, Gagné et al. (2014).



CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

La presente hace constancia de mi aceptación a la invitación que se hace de participar en la encuesta de manera voluntaria, anónima y se reserva la información brindada.

EDAD:

SEXO: Femenino () Masculino ()

PUESTO: Enfermera () Tec. Enfermería ()

SERVICIO : Hospitalización () U.C.I () Emergencia ()

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan proposiciones sobre los motivos que los que usted realiza su trabajo como enfermera. Marque con una (X) según su grado de acuerdo o desacuerdo de según la escala que se presenta a continuación

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

	LOGRO DE METAS	1	2	3	4	5
1	Planifica sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo con capacidad.					
2	Desempeña una adecuada organización en el área de trabajo reuniendo las expectativas según su puesto.					
3	Logra compartir y explicar las funciones de los demás haciendo un seguimiento adecuado para cumplir los objetivos.					
4	Cumplen con las normas generales y específicas de las instituciones, (ROF), procedimientos.					
5	Cumple tareas, proyectos designados según el tiempo, recursos y espacios establecidos.					
6	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en un determinado tiempo.					
7	Se preocupa por alcanzar las metas.					
	INICIATIVA					

8	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
9	Sus propuestas dan origen a acciones innovadoras en el desempeño laboral.					
10	Se muestra asequible al cambio.					
11	Se muestra emprendedor ante las dificultades.					
12	Logra establecer estrategias nuevas para solucionar de manera asertiva las tareas de su puesto.					
13	Tiene capacidad para resolver problemas.					
	RELACIONES HUMANAS					
14	Establece relaciones cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.					
15	Expresa sus decisiones e ideas claras con las personas del trabajo que lo rodean.					
16	Mantiene una comunicación asertiva con el equipo de trabajo					
17	Demuestra disponibilidad y principios para atender a los usuarios.					
18	Emplea valores y principios para escuchar a los demás sin discriminación alguna.					
19	Brinda información oportuna y necesaria a los usuarios.					

NOTA: Instrumento validado por el comité de ética de la Oficina de Epidemiología, tomado de la Resolución Ministerial N°626-2008/ MINSA. Formato elaborado por DISA IV LIMA ESTE (2013).

Anexo 4: Validación del instrumento por juicios de expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: FACTORES EXTRINSECOS								
1	Asisto con puntualidad y responsabilidad en mi centro de trabajo.	X		X		X		
2	Al final de mi jornada me siento muy agotado.	X		X		X		
3	Con frecuencia me encuentro fuera de mi centro de labor razonando en asuntos relacionados a mi trabajo.	X		X		X		
4	Me esfuerzo y pongo todo de mi parte para ejecutar mi trabajo.	X		X		X		
5	A veces en mi trabajo se altera mi estado anímico y salud.	X		X		X		
6	Siento que me falta el tiempo para ejecutar mis labores.	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo.	X		X		X		
8	Las relaciones con mis jefes son cordiales.	X		X		X		
9	Las relaciones con mis compañeros son cordiales.	X		X		X		
10	Mi trabajo en la institución es el mismo no varía nunca.	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeras me afectan frecuentemente.	X		X		X		
DIMENSION 2: FACTORES INTRINSECOS								
12	En mi centro laboral me siento satisfecho	X		X		X		
13	Tengo interés por las cosas que realizo en mi centro de labor.	X		X		X		
14	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.	X		X		X		
15	Sé lo que se espera de mí en el trabajo.	X		X		X		
16	Con frecuencia siento no estar capacitado para ejecutar mi trabajo.	X		X		X		
17	Me es frecuente no tener recursos necesarios para desarrollar mi trabajo.	X		X		X		
18	La competitividad me causa estrés o tensión.	X		X		X		
19	Mi esfuerzo en mi trabajo tiene un significado en mi vida profesional y familiar.	X		X		X		
20	El reconocimiento hacia mi persona me da más fuerza ánimo a seguir trabajando.	X		X		X		
21	Tengo posibilidades de crecer en mi vida profesional.	X		X		X		
22	Al organizar el trabajo que realizo, según mi puesto tengo poca remuneración.	X		X		X		
23	El salario que percibo es adecuado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:ROJAS DELGADO JENNIFER LISETH..... DNI: 47137704.....



Especialidad del validador:.....SUFICIENCIA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, escondido, exacto y directo.

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

.....10 de JUNIO del 2022.

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: LOGROS DE META								
1	Planifica sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo con capacidad.	X		X		X		
2	Desempeña una adecuada organización en el área de trabajo reuniendo las expectativas según su puesto.	X		X		X		
3	Logra compartir y explicar las funciones de los demás haciendo un seguimiento adecuado para cumplir los objetivos.	X		X		X		
4	Cumplen con las normas generales y específicas de las instituciones, (ROF), procedimientos.	X		X		X		
5	Cumple tareas, proyectos designados según el tiempo, recursos y espacios establecidos.	X		X		X		
6	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en un determinado tiempo.	X		X		X		
7	Se preocupa por alcanzar las metas.	X		X		X		
DIMENSION 2: INICIATIVA DEL PERSONAL								
8	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	X		X		X		
9	Sus propuestas dan origen a acciones innovadoras en el desempeño laboral.	X		X		X		
10	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
11	Se muestra emprendedor ante las dificultades.	X		X		X		
12	Logra establecer estrategias nuevas para solucionar de manera asertiva las tareas de su puesto.	X		X		X		
13	Tiene capacidad para resolver problemas.	X		X		X		
DIMENSION 3: RELACIONES HUMANAS								
14	Establece relaciones cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
15	Expresa sus decisiones e ideas claras con las personas del trabajo que lo rodean.	X		X		X		
16	Mantiene una comunicación asertiva con el equipo de trabajo.	X		X		X		
17	Demuestra disponibilidad y principios para atender a los usuarios.	X		X		X		
18	Emplea valores y principios para escuchar a los demás sin discriminación alguna.	X		X		X		
19	Brinda información oportuna y necesaria a los usuarios.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DELGADO ROJAS JENNIFER LISETH **DNI:** 47137704

Especialidad del validador: **SUFICIENCIA**

.....10 de JUNIO del 2022.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

LISETH DNI 47137704	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PERU
ROJAS DELGADO, JENIFFER LISETH DNI 47137704	ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN NEONATOLOGIA CUIDADO ENFERMERO EN NEONATOLOGIA Fecha de diploma: 03/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/08/2015 Fecha egreso: 09/07/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU
ROJAS DELGADO, JENIFFER LISETH DNI 47137704	TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES Fecha de diploma: 15/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/08/2017 Fecha egreso: 25/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. PERU
ROJAS DELGADO, JENIFFER LISETH DNI 47137704	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 21/12/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/04/2019 Fecha egreso: 09/08/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1 : FACTORES EXTRINSECOS								
1	Asisto con puntualidad y responsabilidad en mi centro de trabajo.	X		X		X		
2	Al final de mi jornada me siento muy agotado.	X		X		X		
3	Con frecuencia me encuentro fuera de micentro de labor razonando en asuntos relacionados a mi trabajo.	X		X		X		
4	Me esfuerzo y pongo todo de mi parte paraejecutar mi trabajo.	X		X		X		
5	A veces en mi trabajo se altera miestado anímico y salud.	X		X		X		
6	Siento que me falta el tiempo para ejecutar mis labores.	X		X		X		
7	Creo que mi trabajo es excesivo.	X		X		X		
8	Las relaciones con mis jefes son cordiales.	X		X		X		
9	Las relaciones con mis compañeros son cordiales.	X		X		X		
10	Mi trabajo en la institución es el mismo no varia nunca.	X		X		X		
11	Los problemas personales de mis compañeras me afectan frecuentemente.	X		X		X		
DIMENSION 2: FACTORES INTRINSECOS								
12	En mi centro laboral me siento satisfecho	X		X		X		
13	Tengo interés por las cosas que realizo en mi centro de labor.	X		X		X		
14	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.	X		X		X		
15	Sé lo que se espera de mí en el trabajo.	X		X		X		
16	Con frecuencia siento no estar capacitado para ejecutar mi trabajo.	X		X		X		
17	Me es frecuente no tener recursos necesarios para desarrollar mi trabajo.	X		X		X		
18	La competitividad me causa estrés o tensión.	X		X		X		
19	Mi esfuerzo en mi trabajo tiene un significado en mi vida profesional y familiar.	X		X		X		
20	El reconocimiento hacia mi persona me da más fuerza ánimo a seguir trabajando.	X		X		X		
21	Tengo posibilidades de crecer en mi vida profesional.	X		X		X		
22	Al organizar el trabajo que realizo, según mi puesto tengo poca remuneración.	X		X		X		
23	El salario que percibo es adecuado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: López Del Aguila Jorge Luis DNI: 45791088





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Especialidad del validador: *Mg. Cervera en Suicidios de Salud.*

24 de *06* del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSION 1: LOGROS DE META Planifica sus actividades de acuerdo al puesto de trabajo con capacidad.	X		X		X		
2	Desempeña una adecuada organización en el área de trabajo reuniendo las expectativas según su puesto.	X		X		X		
3	Logra compartir y explicar las funciones de los demás haciendo un seguimiento adecuado para cumplir los objetivos.	X		X		X		
4	Cumplen con las normas generales y específicas de las instituciones, (ROF), procedimientos.	X		X		X		
5	Cumple tareas, proyectos designados según el tiempo, recursos y espacios establecidos.	X		X		X		
6	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en un determinado tiempo.	X		X		X		
7	Se preocupa por alcanzar las metas.	X		X		X		
	DIMENSION 2: INICIATIVA DEL PERSONAL							
8	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	SI	No	SI	No	SI	No	
9	Sus propuestas dan origen a acciones innovadoras en el desempeño laboral.	X		X		X		
10	Se muestra asequible al cambio.	X		X		X		
11	Se muestra emprendedor ante las dificultades.	X		X		X		
12	Logra establecer estrategias nuevas para solucionar de manera asertiva las tareas de su puesto.	X		X		X		
13	Tiene capacidad para resolver problemas.	X		X		X		
	DIMENSION 3: RELACIONES HUMANAS							
14	Establece relaciones cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.	SI	No	SI	No	SI	No	
15	Expresa sus decisiones e ideas claras con las personas del trabajo que lo rodean.	X		X		X		
16	Mantiene una comunicación asertiva con el equipo de trabajo.	X		X		X		
17	Demuestra disponibilidad y principios para atender a los usuarios.	X		X		X		
18	Empieza valores y principios para escuchar a los demás sin discriminación alguna.	X		X		X		
19	Brinda información oportuna y necesaria e los usuarios.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Agustín Del Aguayo Toray Luis* DNI: 40791888





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

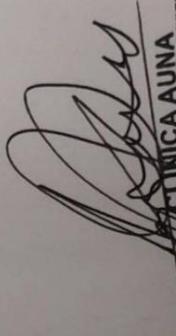
Especialidad del validador: *Mg. Cecilia A. Ferricori de Salud*

24 de del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo


CLINICA AUNA

JUREXEL LOPEZ DE ARGENTE.
Jefe de Gestión Médica
C.M.P. 61533

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LOPEZ DEL AGUILA, JORGE LUIS DNI 45191888	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 23/02/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR S.A.C. <i>PERU</i>
LOPEZ DEL AGUILA, JORGE LUIS DNI 45191888	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 29/02/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR S.A.C. <i>PERU</i>
LOPEZ DEL AGUILA, JORGE LUIS DNI 45191888	MAGÍSTER EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 24/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/10/2018 Fecha egreso: 17/04/2021	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Anexo 5: Aceptación de la aplicación del instrumento.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 17 de Junio del 2022.

DRA. MARTHA BIBIANA PEREZ VILLABONA
GERENTE DE CLINICA

ASUNTO: Permiso para aplicación de instrumento de estudio.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que me encuentro estudiando una Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Privada Cesar Vallejo; motivo por el cual, mediante esta solicitud me permita usted, autorizar el desarrollo de una encuesta, la cual es el instrumento de mi trabajo de investigación que lleva como título "Motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en tiempos de pandemia COVID-19 en un Establecimiento Privado de Salud Lima, 2022".

La encuesta será realizada de manera virtual a través de la aplicación de los formularios de Google, la cual será enviada al personal de enfermería de los servicios de Hospitalización, Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos por medio de los whatsapp, de manera que no perjudique su horario laboral; así mismo, serán de manera anónima y tampoco se incluirá el nombre de la institución en los resultados ni en la investigación.

En señal de aceptación, sírvase firmar el presente documento.

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

Atentamente.


DE PAZ LUJÁN, KATHERINE FIORELLA
D.N.I. 45499457 C.E.P. 73921

Aprobado.


CLÍNICA AUNA
MARTHA BIBIANA PEREZ VILLABONA
Gerente Clínica Auna Guardia Civil
C.M.P. 101551

FIRMA

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 17 de Junio del 2022

Lima, 07 de Junio del 2022.

LIC. MARGARITA LIVIAS HERNANDEZ
COORDINADORA DE ENFERMERÍA

ASUNTO: Permiso para aplicación de instrumento de estudio.

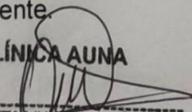
Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que me encuentro estudiando una Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Privada Cesar Vallejo; motivo por el cual, mediante esta solicitud me permita usted, autorizar el desarrollo de una encuesta, la cual es el instrumento de mi trabajo de investigación que lleva como título "Motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022".

La encuesta será realizada de manera virtual a través de la aplicación de los formularios de Google, la cual será enviada al personal de enfermería de los servicios de Hospitalización, Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos por medio de los whatsapp, de manera que no perjudique su horario laboral; así mismo, serán de manera anónima y tampoco se incluirá el nombre de la institución en los resultados ni en la investigación.

En señal de aceptación, por favor firmar el presente documento.

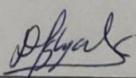
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


CLÍNICA AUNA

MARGARITA LIVIAS HERNÁNDEZ
Coordinadora de Enfermería UCI

FIRMA
C.E.P. 30226


DE PAZ LUJÁN, KATHERINE FIORELLA
D.N.I. 45499457
C.E.P. 73921



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 titulada: "Motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022", cuyo autor es DE PAZ LUJAN KATHERINE FIORELLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID 0000-0002-5361-6541	Firmado digitalmente por: MCABRERACR10 el 06-09-2022 07:08:40

Código documento Trilce: TRI - 0424787