



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores sociodemográficos, motivacionales y
organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería
de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Cordova Balon, Pablo Javier (orcid.org/0009-0008-1414-3367)

ASESORES:

Dra. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

Dr. Zubieta Peña, Arturo Rodrigo (orcid.org/0000-0003-3212-3331)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en
Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia quienes han sido mi fuente constante de inspiración y apoyo a lo largo de mi vida académica que han permitido perseverar y alcanzar mis metas.

Pablo Cordova

Agradecimiento

Quiero agradecer a los participantes de este estudio, cuya generosidad al compartir sus experiencias y conocimientos ha enriquecido enormemente este trabajo, además deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mi asesora por su guía experta, su paciencia y su dedicación a lo largo de este proceso, Por último, pero no menos importante, quiero agradecer a esta institución académica por brindarme los recursos y el ambiente propicio para llevar a cabo esta investigación

Pablo Cordova

Índice de contenido

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 2 |
| III. METODOLOGÍA | 4 |
| 3.1 Tipo y diseño de la investigación | 4 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 4 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo | 5 |
| 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos | 5 |
| 3.5 Procedimientos | 5 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 6 |
| 3.7 Aspectos éticos | 6 |
| IV. RESULTADOS | 7 |
| V. DISCUSIÓN | 8 |
| VI. CONCLUSIONES | 9 |
| VII. RECOMENDACIONES | 10 |
| REFERENCIAS | 11 |
| ANEXOS | 12 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Tipos de variables | 16 |
| Tabla 2 Tipos de profesionales RR.HH. del hospital de estudio..... | 18 |
| Tabla 3 Tabla de validez de los instrumentos..... | 20 |
| Tabla 4 Tipos de aportes..... | 20 |
| Tabla 5 Frecuencia de Factores asociados | 22 |
| Tabla 6. Frecuencia de las dimensiones de los factores asociados..... | 22 |
| Tabla 7 Frecuencia del desempeño laboral..... | 23 |
| Tabla 8 Frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral..... | 23 |
| Tabla 9 Distribución inferencial de la contratación de hipótesis general..... | 24 |
| Tabla 10 Distribución inferencial de la contratación de hipótesis específicas factores sociodemográficos asociados al desempeño de los profesionales...25 | |
| Tabla 11 Distribución inferencial de la contratación de hipótesis específicas factores organizacionales asociados al desempeño de los profesionales .26 | |
| Tabla 12 Distribución inferencial de la contratación de hipótesis específicas factores motivacionales asociados al desempeño de los profesionales.....26 | |

Resumen

Comprender los factores influyentes en el desempeño laboral se vuelve fundamental. Esta tesis tiene como objetivo determinar los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociado al desempeño laboral de enfermería de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, dentro de la metodología empleada se utilizó un estudio cuantitativo de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal donde la población fue de 50 profesionales obtenida de manera censal en el cual para la recopilación de datos se utilizaron dos herramientas distintas: una destinada a la identificación de factores y otra para evaluar el rendimiento laboral. los resultados obtenidos demuestran que el 62 % tiene un desempeño bueno mientras que el 34% obtuvo un desempeño regular resaltando el 4% de los encuestado un desempeño malo aplicando medidas cuantitativa: Shapiro-Wilk y Pearson demostrando que dentro de los factores sociodemográficos con un valor 0.61 y motivacionales el valor p es mayor a 0,27 mientras que el organizacional con un valor p -0.24, concluyendo que los factores sociodemográficos y motivacionales tienen influencia hacia el desempeño laboral y por lo contrario el factor organizacional no influye de manera significativa en la variable de estudio.

Palabras clave: sociodemográficos, organizacionales, motivacionales, , desempeño laboral, enfermería

Abstract

Understanding the influential factors in work performance becomes fundamental. This thesis aims to determine the sociodemographic, organizational, and motivational factors associated with nursing professionals' work performance in a hospital in Santa Elena, district 24D02. The methodology used was a quantitative study with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The population consisted of 50 professionals, obtained through a census. Two different tools were used for data collection: one for identifying factors and another for evaluating work performance.

The obtained results show that 62% of the respondents have good work performance, while 34% have regular performance, and 4% exhibit poor performance. Quantitative measures such as Shapiro-Wilk and Pearson were applied, showing that within the sociodemographic factors, the correlation coefficient was 0.61, and for motivational factors, the p-value was greater than 0.27. However, for organizational factors, the correlation coefficient was -0.24. The study concludes that sociodemographic and motivational factors influence work performance, while organizational factors do not significantly affect the variable under study.

Keywords: sociodemographic, organizational, motivational, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral en las empresas a nivel mundial utilizan como indicador para evidenciar el cumplimiento de metas y objetivos los componentes: sociales, económicos, culturales, auditado por supervisores que se encargan de dirigir e informar mediante el uso persuasivo de la TICS a las empresas con el fin de conseguir incremento de la productividad e innovación con la finalidad de aumentar liderazgo en el campo laboral (Zhang, 2019).

De igual manera, el desempeño laboral es el conjunto de resultados de acciones y conductas eficientes de las personas orientado al crecimiento de las instituciones o empresas esto enfatiza que el éxito de un buen desempeño depende de varias características que se evidencia mediante la disciplina, además que las características individuales, tales como: las aptitudes, dotes, necesidades de interactuar en el trabajo y de la organización crean procedimientos que pueden alterar los resultados y el cambio sin justificación de los profesionales en las instituciones (García, 2020).

Por otro lado, el personal de enfermería siendo pilar fundamental dentro del equipo de salud asumiendo cargos directivo y asistenciales sumado los factores inmersos dentro del desempeño laboral se tornan en contra o favor donde se evidencia que los prestadores de servicios en beneficios laborales y desarrollo personal acondicionan las relaciones interpersonales logrando realizar con éxito tareas direccionada a lograr crecimiento personal y profesional (Pacheco, 2018).

A nivel de Latinoamérica, en un estudio realizado en México reflejo que el desempeño laboral fue calificado como regular a bueno ocasionado por distintos factores entre los cuales resaltan la adaptabilidad en nuevos entornos seguido de la falta de relaciones interpersonales y la motivación además de la falta de organización y liderazgo por parte administrativa demostrando que una mayor priorización de los factores motivacionales se traduce en un mayor nivel de desempeño laboral (Baltazar, 2022).

Por lo consiguiente, en el Ecuador en un centro de salud se demostro que el personal experimenta una fuerte afectación en su motivación laboral relacionado con la carga de trabajo inclinándose hacia el sexo femenino debido a la suma de responsabilidades laborales y domésticas, lo que aumenta el riesgo de un bajo rendimiento además se evidenció que existen diferentes variables denominadas internas o externas que influyen en el rendimiento basándose en características sociales y económicas demostrando que la carga laboral, estrés, falta de compañerismo conllevan a obtener un nivel bajo en el rendimiento laboral (Castillo, 2020).

En consecuencia , el Hospital Granados, por su trayectoria a nivel local denominado joven cuenta con infraestructura adecuada en óptimas condiciones cumpliendo los estándares cada año por la vinculación como prestador externo de salud, los profesionales que desempeñan labores son proveniente de diferentes lugares de acuerdo a la observación y trato con el personal de salud se evidencio factores que afectan de manera progresiva el desempeño de los profesionales resaltando la remuneraciones, competitiva entre compañeros, falta de interés, polifuncionalidad, regionalismo entre otras creando climas insatisfecho y perdidas monetarias o mala relaciones con los jefes.

Por otro lado, la determinación de los factores asociados al desempeño laboral en la unidad de estudio permitió conocer los aspectos que se tornan en contra o a favor de los profesionales, asimismo en Santa Elena dentro de los diferente ámbitos no existen investigaciones relacionadas con el tema de estudio para esto los profesionales en los diferentes ambientes o entorno deben conocer la realidad con el fin de realizar estrategias destinadas propiciar un impacto positivo debido a la falta de información finalmente el documento servirá como guía para futuras realidades problemática en la provincia con el propósito de generar información de relevancia en el área de salud y política y así mejorar el rendimiento de los profesionales de enfermería.

En vista de todo lo indagado se plantea la siguiente interrogante ¿Cómo los factores sociodemográfico, organizacional y motivacionales están asociado al desempeño profesional de enfermería de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023?.

Por lo consiguiente, destaca el principal objetivo: determinar los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociado al desempeño laboral de enfermería de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023.

De la misma manera, se formulan los objetivos específicos que parten de los distinto ámbito donde destacan, a) analizar los factores sociodemográficos y su influencia en el desempeño laboral de un hospital de Santa Elena del distrito 24D02,2023 b) describir los factores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral de un hospital de Santa Elena del distrito 24D02,2023 c) describir los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de un hospital de Santa Elena del distrito 24D02, 2023, de esta forma se formuló la siguiente hipótesis: el desempeño de los profesionales tiene un impacto significativo causado por los factores sociodemográficos, organizacional y organizacionales.

II. MARCO TEÓRICO

En base a las variables se indaga en trabajos internacionales y nacionales.

En el ámbito internacional, Baltazar (2022) en la universidad de Querétaro desarrollo los factores influenciado por el rendimiento laboral de los empleados del sector de la salud, con el objetivo de determinar la conexión entre el rendimiento laboral y los factores de los empleados aplicado mediante análisis cuantitativo, correlacional en el que se seleccionaron 125 trabajadores mediante muestreo probabilístico obtenida mediante encuesta donde se excluyó a los trabajadores menores a 6 meses además se empleó el software SPSS versión 25 para procesar los datos, y se eligió la correlación de Pearson debido a que los datos presentaban una distribución normal. Los datos obtenidos indican que la consistencia y la adaptabilidad se encuentran en un nivel promedio, con un 71% y un 67% respectivamente y la Satisfacción laboral reflejo un nivel medio, con altos índices de motivación (98%) y satisfacción en general (96%). Se concluyó que la implementación de estrategias de integración, el reconocimiento de la experiencia y el brindar condiciones para el desarrollo promueven un rendimiento satisfactorio y mejoran el servicio ofrecido.

Del mismo modo, Araya (2019) en Chile, llevo a realizo un estudio sobre asociación entre el desempeño laboral y el ambiente organizacional en el que se desempeñan entre los trabajadores con el objetivo determinar la asociación entre la satisfacción y el ambiente organizacional mediante un estudio cuantitativo, transversal aplicado en 110 funcionarios de 2 Centros de Salud Familiar, utilizando las escalas de Chiang, los hallazgos indicaron que tanto en el centro de salud A como en el B, el nivel de satisfacción laboral y clima organizacional fue promedio. Además, se encontró que la satisfacción con el ambiente físico también tuvo un impacto significativo donde obtuvo el puntaje promedio más bajo en satisfacción laboral, con $2,80 \pm 0,93$, mientras que en clima organizacional la dimensión de reconocimiento obtuvo el puntaje más bajo, con $3,12 \pm 0,77$. Concluyendo que la relación de ambas escalas fue estadísticamente demostrativa, positiva del clima organizacional además se

relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de atención primaria de salud estudiados.

De la misma manera, Marín (2018) En Perú en un estudio donde resalta el objetivo trabajo motivacional asociada al rendimiento del personal del sector privado donde resalta el objetivo trabajo motivacional asociada al rendimiento del personal del sector privado mediante investigación de tipo descriptiva, correccional obteniendo una ejemplar de 136 trabajadores en un lazo de 6 meses, de acuerdo a los hallazgos, los empleados presentaron un nivel de motivación medio del 57.4% en cuanto a los factores motivacionales. Asimismo, el nivel de satisfacción laboral fue evaluado como "medianamente satisfecho" con un 56.6% además se encontró que las relaciones interpersonales en el trabajo, la satisfacción con el trabajo en sí mismo y la responsabilidad fueron los factores con los promedios globales más altos, en contraste, el prestigio o status, las políticas y directrices de la organización, la variedad de la tarea y la distensión en el trabajo tuvieron los promedios globales más bajos. En conclusión los factores motivación y satisfacción fue baja pero positiva en el ámbito profesional además la integración y desarrollo mejoraran la motivación y el rendimiento laboral.

Cabe mencionar, según Cancha (2018) en el estudio identificación de factores relacionados al desempeño laboral, donde resalta el objetivo determinar los factores relacionados al desempeño laboral empleando metodología descriptiva y correlacional de tipo transversal donde resalta el cuestionario utilizado de Herzberg para evaluar los factores motivacionales en la unidad y la evaluación de desempeño de los colaboradores en forma de ficha aplicada a 50 personas resaltando los siguientes resultados: sociodemográficos con mayor afectación en edades entre 31 y 35 años mientras que en menor afectación en grupo de 45 años ,organizacionales afecta tipos de contratos resaltando con la mitad de los encuestado con trabajos permanente y no provisionales y afectación motivacionales el 70% cuenta con especialidades, concluyendo el desempeño laboral fue calificado como regular, bueno. Además, se demostró que una mayor priorización de los factores motivacionales se traduce en un mejor nivel de desempeño de los colaboradores.

De la igual manera, Jurupe (2020) en Perú resalta un estudio influencia de las determinantes sobre el rendimiento cuyo objetivo era determinar vínculo entre el rendimiento y las determinantes motivacionales de los trabajadores indagados, mediante técnica cuantitativa, correlacional y muestreo no probalístico se obtuvo 35 profesional en el estudio, mediante la relación de variables r de Pearson, se demostró una correlación de 0.6 inclinada hacia la derecha, lo que indica que cuanto mayor el desempeño de los colaboradores mejora a medida que aumenta su nivel de motivación en el trabajo. Obteniendo en cuanto a la dimensión intrínseca, 11 de ellos consideran que es insuficiente, mientras que 9 lo ven como satisfactorio. Por otro lado, En cuanto a la característica externa, 17 personas la califican como insuficiente y solo 7 la consideran suficiente. Concluyendo que factores extrínsecos se relaciona de manera significativa al desempeño mientras intrínseco en menor relación además del personal el 75% indica mayor grado de satisfacción influyo por sí mismo para aumentar el desempeño laboral.

Dentro del ámbito de nacional, Álvaro (2019) en el Ecuador en un estudio sobre los factores asociado en el desempeño de los profesionales aplicado en la Maternidad Procel donde resalta el objetivo determinar los factores sociodemográficos asociado al desempeño de los empleados mediante estudio de tipo cuantitativo de diseño correlacional, utilizando muestreo de 50 personas aplicada mediante encuesta donde resalta causas que quebrantan el desempeño de enfermería, obteniendo 70% de los participantes son de sexo femenino entre edades de 25-45 con experiencia entre los 1-5 años, diferenciando entre tipos de contratos el 50% con nombramiento y el otro 50% con ocasionales, dentro de los componentes que amedrantan el desempeño de los trabajadores resaltan nivel de capacitación, sobrecarga laboral y adaptabilidad, concluyendo que los factores incidentes influyen en el rendimiento y cumplimiento de objetivos.

Por otro lado, Zaldúa (2018) en la provincia de Manabí en el Hospital Quinteros en el estudio relación de los factores influyen en el desempeño

laboral desarrollado donde el objetivo fue identificar los elementos que intervienen en los profesionales de sanidad de acuerdo a la satisfacción de salud mediante metodología cuantitativa de tipo correlacional, no experimental la investigación se llevó a cabo seleccionando cuidadosamente a 60 personas para participar en una encuesta con el objetivo de obtener información sobre sus niveles de satisfacción en el trabajo, los criterios de selección de los participantes fueron aplicados rigurosamente durante el proceso reflejando resultado en la encuesta que el 41,7% de los encuestados reportó altos niveles de satisfacción intrínseca en su trabajo, mientras que el 36,7% informó altos niveles de satisfacción extrínseca. Estos hallazgos sugieren que hay una diversidad de elementos que intervienen en la satisfacción del personal y que es importante considerar tanto los factores internos como externos en la evaluación del bienestar profesional. Concluyendo que la insatisfacción, baja remuneración, relaciones interpersonales y políticas caducas resaltan en el rendimiento del profesional.

Por lo tanto, Castillo (2020) en Latacunga en el estudio denominado asociación de los factores relacionado al desempeño de los profesionales de la salud donde resalta el objetivo principal determinar la relación entre factores motivacionales, organizacionales en el desempeño, mediante análisis numérico con una muestra de 57 personas En términos de metodología, este estudio se enfocó en la recopilación de datos cuantitativos y descriptivos en un momento específico, lo que lo caracteriza como un estudio transversal. Utilizando el cuestionario de 26 preguntas reestructurado Font Roja, los factores han revelado que el personal experimenta una fuerte afectación en su motivación laboral. Este problema está altamente relacionado con la carga de trabajo y se inclina hacia el sexo femenino con un 74,6 % encontrando moderadamente motivado, con un 49,3% de los encuestados. En segundo lugar, se encuentra el grupo de nivel elevado, con un 25,7%, mientras que los bajamente motivados representan el 25% restante. En conclusión debido a la suma de responsabilidades laborales y domésticas, lo que aumenta el riesgo de un bajo rendimiento. Además, la relación con el trabajo en cuestión está dañando el desempeño del hospital en estudio.

De igual manera, Onofre (2021) en el Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas en el estudio realizado sobre el Estrés de los profesionales y el Desempeño cuyo objetivo fue analizar el nivel de estrés asociado los profesionales del hospital obtenido mediante estudio transversal, correlacional y no experimental y encuesta aplicada en una sola instancia obteniendo resultados el nivel de estrés afecta de manera negativa en el rendimiento obteniendo que a menor estrés mejor ambiente y desempeño laboral y la mayoría se encuentra en un nivel satisfactorio con un 37,5 % y un 35 % respectivamente como bueno, concluyendo los niveles de estrés y bajo rendimiento son factores de salidas.

Por lo consiguiente, Vilema (2018) en la ciudad de Quito sobre el clima organizacional asociados al desempeño del personal donde destaca el principal objetivo determinar la asociación del clima al desempeño de los profesionales en un estudio cuantitativo de tipo correlacional, mediante utilizando un enfoque no experimental, transversal y correlacional. La metodología de Likert se usa para analizar las variables, incluyendo la comunicación entre el personal, toma decisiones y la motivación, así como la productividad basado en la eficiencia y eficacia .Según los datos obtenidos indican que existe una fuerte correlación del 86.2% entre el personal en general y la importancia de mejorar el clima profesional. Del mismo modo, se encontró que el personal de planta presenta una correlación del 77.9% en relación a este factor, se puede concluir que los empleados tienen una percepción positiva del ambiente en la organización, lo cual tiene un impacto importante en su rendimiento en el trabajo.

A continuación se describen las teorías asociadas a las variables

Según Carrol (2018) define los factores son componentes que tienen un impacto ya sea directo o indirecto en el rendimiento laboral de una persona. Estos factores incluyen aspectos como la satisfacción laboral, la motivación, la formación, y comunicación, además Ivancevich (2021) puntualiza los factores son elementos del ambiente de trabajo que influyen en la motivación interviene en el rendimiento de los empleados, tales como la cultura de la organización, el liderazgo, la colaboración en equipo, la comunicación y la retroalimentación., asimismo Hernández, Fernández y Baptista (2018) determinan los factores se

refieren a elementos variables que tienen un efecto sobre un fenómeno o proceso específico. En otras palabras, los factores son aquellas condiciones o variables que pueden influir en el rendimiento o resultado de una actividad o tarea determinada.

En el contexto del factor sociodemográfico Smedley et al. (2018) define que son atributos que definen a una población y se relacionan con su estructura social y demográfica. Estos factores incluyen características como la edad, género, raza, etnia, educación, situación socioeconómica y lugar de residencia. Además, Blumenthal et al. (2017) Define que son las características sociales, culturales y demográficas de una población, como la edad, el género, el nivel educativo, la situación económica y el lugar de residencia, que pueden afectar la salud, por otro lado fundación Káiser (2019) define que son características de una población que se relacionan con su aspecto social y demográfico, como la edad, género, etnia, educación y situación económica. Estos factores pueden afectar la salud y la capacidad de acceso a servicios médicos y de atención sanitaria.

Por lo tanto la asociación médica americana (2021) caracteriza al factor sociodemográfico de la siguiente manera a) edad b) raza c) género d) etnia e) educación f) ubicación geográfica g) ingreso. De tal forma que Smedley et al. (2018) dimensiona en 7 características: a) edad según Erikson (2022) define como el periodo de tiempo que vive el ser humano diferenciados en diferentes etapas influencia por diferentes predisponentes, b) sexo según García (2019) puede describir como las características físicas, biológicas y comportamentales que distinguen a los individuos machos y hembras de una especie en particular, c) estado civil y educación según Dong (2021) tiene un impacto significativo ligado a aspectos importantes de la salud y educación de las persona seguido se ha encontrado que el estado civil está relacionado con calidad del personal y que los individuos casados suelen tener mejor salud mental y física en comparación con los solteros o divorciados. Además, el estado civil también puede influir en la educación, ya que las personas casadas tienen mayor acceso a recursos económicos y apoyo social para perseguir la educación (Wang, 2021).

En consecuencia, se puede utilizar la teoría de sistemas ecológicos de Bronfenbrenner para entender cómo los factores sociodemográficos interactúan con otros factores a diferentes niveles para influir en la salud y la educación. Además, la teoría de la equidad educativa de Bourdieu y Passeron puede ser útil para comprender cómo los factores sociodemográficos, como el estado civil, pueden afectar la educación de las personas. (Bourdieu y Passeron, 2021).

Por otro lado, los factores organizacionales según Baek (2019) define que se compone de remuneración, condición laboral, desempeño de horas extras y tiempos de trabajo dentro de la empresa estos valores son compartidos por los empleados de la organización y tienen un impacto en la cultura empresarial y en la forma en que se toman decisiones Asimismo Cameron (2019) define a una serie de cambios estratégicos, económicos que una organización planifica e implementa con fines de remuneración y aumento de trabajos estos cambios pueden ser el resultado de factores tanto internos como externos conjuntamente Cummings y Worley (2019) hacen índole como la manera en que se organizan y sincronizan las distintas obligaciones y labores de los individuos que integran una empresa u organización, resaltan aspectos como la jerarquía, la división del trabajo y los canales de comunicación.

Para eso Baron (2017) caracteriza a los factores organizacionales en diferentes ítem: condición laboral, remuneración, horas extras, tiempo en la empresa de los trabajadores perciben el ambiente laboral con el fin de mantenerse en el mercado favorable y competente, de la misma manera Shein (2020) dimensiona de las siguientes manera a) remuneración según Atatsi (2021) refiere al conjunto de compensación que una organización ofrece a sus empleados por su trabajo de manera justa y competitiva es esencial para motivar a los empleados y retener al trabajador , b) condición laboral es definida por Chuang (2020) al tipo de contrataciones que manejan dentro de las empresas por motivos personales en el campo de estabilidad , seguridad y condiciones de vida además las condiciones laborales según De Gieter (2019) incluye la realización de horas extras y el tiempo de permanencia en la empresa aunque es fundamental evaluar los efectos negativos que pueden

surgir prosperidad de los empleados debido a la sobrecarga laboral y la falta de tiempo libre.

De igual manera, los factores motivacionales en el libro "The Motivation to Work", resaltan su teoría, la supervisión, las relaciones entre el personal, los ascensos y reconocimientos, El desempeño de un individuo en el trabajo puede verse afectado por su nivel de satisfacción y estrés. La calidad de las interrelaciones y el diálogo con colegas y superiores, así como la oportunidad de desarrollo particular y competitiva, son factores clave en la motivación de las personas en el trabajo. Además Por otro lado, una buena comunicación con colegas y superiores, así como oportunidades de crecimiento propio y técnico, son considerados como importantes factores motivacionales (Locke & Latham, 2019).

Por otro lado, Fischman (2019) menciona la teoría de sistemas de Bronfenbrenner haciendo referencia a factores que inciden en la salud y educación además menciona la pirámide de Maslow las cuales se dividen en dos categorías: necesidades básicas, que abarcan las necesidades de pertenencia social, estima y autorrealización. Este modelo sugiere que las necesidades básicas deben ser satisfechas, el deseo de satisfacer estas necesidades motiva la conducta humana, pero Una vez que una necesidad ha sido satisfecha y cubierta, pierde su capacidad de motivación y el individuo dirige su atención a satisfacer las siguientes necesidades que no son duraderas y la disminución en la satisfacción de una necesidad inferior puede reactivar la motivación.

De acuerdo con López (2021) define a los factores motivacionales caracterizándolo en la motivación mostrando que surge de manera interna relacionada con los comportamiento interno , de la misma manera chuang (2020) hace referencia a los sentimientos de satisfacción y éxito asociado con el comportamiento, por otro lado Baron (2019) lo define como la motivación externa describe a la asociación de incentivos o recompensas con el comportamiento motivador utilizado para que los empleados logren un desempeño de excelencia y alcancen objetivos cada vez más ambiciosos.

En comparación Ansari (2019) dimensionas de la siguiente manera, la vocación profesional se refiere a la inclinación innata de una persona hacia una determinada carrera, basada en sus habilidades, preferencias, intereses, estilo de vida y otros factores relevantes, además el desarrollo personal según Shein (2020) implica que las personas desde el ámbito personal y profesional reflexionen sobre sus habilidades y atributos, teniendo en cuenta sus metas para así desarrollar su máximo potencial. En otras palabras, se trata de un proceso en el que cada individuo se enfoca en su propio crecimiento personal y trabajar de manera constante y enfocada para alcanzar aquello que se desea, de igual manera, El concepto de pertenencia Ansari (2019) hace referencia a la sensación de conexión que un empleado tiene con su empresa y el equipo de trabajo, lo que implica la adopción objetivos de la organización como propios asimismo compromiso según Cuesta (2020) se manifiesta a través de una mayor dedicación y motivación en el trabajo relacionado con el rendimiento se contribuye a crear un ambiente laboral positivo, en el que se mantiene una actitud entusiasta que se transmite a los compañeros.

La segunda variable en estudio resalta desempeño profesional Según Chiavenato (2017), entiende por desempeño laboral al conjunto de acciones que realiza el trabajador, es importante llevar a cabo evaluaciones de desempeño adecuadas para lograr los objetivos establecidos por la organización. En otras palabras, el desempeño del personal se refiere a la manera en que el empleado lleva a cabo sus tareas para cumplir con las metas establecidas por la organización. Este comportamiento se puede medir mediante tres dimensiones: el nivel cognitivo, las habilidades y destrezas, y las actitudes, por otro lado Según Cuesta (2019) sugiere que el desempeño puede clasificarse en diferentes niveles, como medio, bajo, alto o excepcional, y se mide mediante una encuesta aplicada en la organización. Es crucial llevar a cabo una evaluación adecuada del rendimiento porque ayuda a determinar si los empleados están cumpliendo con los objetivos y expectativas de la empresa, y también proporciona información valiosa sobre el rendimiento individual y colectivo de los empleados.

Asimismo Chiavenato (2017), define las diferentes dimensiones del desempeño laboral incluyen el nivel cognitivo que hacen referencia a habilidad

o destreza adquirida a través de la experiencia o el aprendizaje, junto con las aptitudes, que son las capacidades necesarias para llevar a cabo un deber y las actitudes, que son los comportamientos habituales que definen la vida emocional de cada persona y su reacción ante diversas situaciones en el entorno laboral. Estas dimensiones son importantes para evaluar el desempeño individual y mejorar la eficacia y eficiencia del trabajo en una organización.

En contexto de caracterizar las variables según Menges (2020) afirma que las habilidades incluyen ser proactivo tener iniciativa e innovación, estar dispuesto a aprender y mejorar habilidades, responsabilidad y honestidad, comunicador efectivo y respetuoso, ser justo en sus decisiones y respetar la jerarquía, trabajar en equipo además el trabajador debe estar abierto al cambio y ser sensible a sugerencias de igual manera Chiavenato (2017) dimensiona de la siguiente manera: El ingreso económico según Palma (2019) es considerado un importante indicador que puede impactar directamente en su desempeño. En ocasiones, los trabajadores se forman y capacitan con la expectativa de lograr una remuneración mayor y alcanzar un puesto de mayor jerarquía en la empresa. Por lo tanto, es un indicador social y económico cuantitativo que influye directamente en la satisfacción y reconocimiento laboral que perciben los trabajadores, seguido por Beron (2020) afirma que el personal enfrenta una sobrecarga laboral que puede tener diversas causas, como una falta de organización adecuada por parte de los encargados de la gestión, la disminución de los plazos para llevar a cabo las labores y la obligación de cumplir múltiples responsabilidades. Esta carga excesiva puede generar problemas en la calidad del trabajo y en la salud del trabajador. Además Según Castillo y Torres (2019), afirman que las tareas frecuentes y monótonas pueden hacer que se sientan limitados en sus habilidades. Esto puede llevar a una sensación de rechazo hacia la obligación de repetir la misma tarea día tras día, haciendo que su trabajo parezca una carga larga y pesada que nunca termina seguido de la falta de reconocimiento según Menguc, (2020) hace referencia a la ausencia de planes pueden ser factores que afectan negativamente el rendimiento laboral, especialmente cuando los incentivos solo se otorgan a algunos empleados en lugar de todo el personal.

Esta situación conflictiva puede empeorar si el trabajador cree que merece una recompensa por su esfuerzo y no se siente valorado, lo que a su vez puede disminuir aún más su desempeño.

Además dentro de La teoría del desempeño de Dessler destaca la importancia de establecer objetivos y metas claras antes del proceso de evaluación del desempeño, proporcionar retroalimentación y motivar a los empleados. Esta teoría es relevante para la gestión de recursos humanos en el contexto de las organizaciones y las personas. Es esencial repensar el concepto de la competencia para rescatar su esencia sin copiarlo literalmente. La comprensión de los factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados con el desempeño laboral de los enfermeros en entidades públicas y privadas puede ayudar a los gerentes de hospitales a perfeccionar el desempeño y por lo tanto la atención al paciente (Skaalvik, 2018).

En cuanto los componentes según Dorta (2021) destacan la importancia de la motivación que esta no depende tanto de la empresa si no de la persona asimismo menciona el clima laboral como un factor determinante, ya que se requiere un ambiente tranquilo y libre para trabajar efectivamente.

Por otro lado según Fragoso (2021) menciona que la comunicación es otro aspecto crucial que puede afectar la dirección de los procesos y reducir la eficiencia en las actividades. Además, los horarios inflexibles y la falta de oportunidades de desarrollo profesional pueden impactar negativamente el desempeño.

De igual manera el rendimiento profesional del personal de la salud está influenciado según Martinaityte (2019) por su formación académica, práctica continua y capacitación incentiven para realizar sus tareas mediante la creación de un ambiente laboral favorable que promueva la autonomía, la comunicación efectiva y el liderazgo. Por otro lado, Godfroid (2022) menciona que el mejorar la eficacia de su trabajo y la atención que brindan a las personas es esencial desarrollar y mejorar sus habilidades y actitudes profesionales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

En esta indagación se expone un estudio cuantitativo, en el cual se emplearon datos numéricos para obtener información relevante. De acuerdo con Sampieri (2014), este tipo de investigación se enfoca en analizar una realidad objetiva a través de mediciones y análisis estadísticos, y utiliza la recolección de datos para poner a prueba hipótesis.

Diseño

El documento indagado se de diseño no experimental, ya que no se manipularon las variables en su lugar, se basó en la observación de fenómenos además fue transversal, ya que la información se recopiló en una sola instancia, correlacional con el objetivo de verificar la asociación entre las variables y correlacional según Sampieri (2014) se caracterizaron las variables según su estado natural en el contexto correspondiente, y se recolectó información en un solo momento a través de un contacto único con cada uno de los participantes encuestados.

3.2 Variables y Operacionalización

Tabla 1

Tipos de variables

| Variable independiente | Variable dependiente |
|------------------------|----------------------|
| Factores asociados | Desempeño laboral |

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de variables

Dentro de la variable factores según Carrol (2017) dentro de la definición conceptual a los suceso que ayudan a conseguir un objetivo o denominado incidencia para contraer o sufrir una enfermedad o discapacidad.

Por lo consiguiente dentro de la definición operacional de factores define a las Situaciones que determinan como influye el trabajo de un personal en la empresa enmarcados en las diferente dimensiones : sociodemográficos enmarcado en lo siguiente indicadores sexo ,edad, estado civil ,número de hijos seguido de la dimensión organizacional enumerado en los siguiente indicadores profesión ,condición laboral, tiempo de servicio y finalmente dentro de la dimensión motivacional con los siguientes indicadores: relaciones interpersonales ,asensos y estrés laboral.

Indicadores resaltan los distribuidos en sexo, edad, estado civil, número de hijos, profesión, condición laboral, tiempo de servicio, relaciones interpersonales, asensos y estrés laboral en 16 preguntas.

Escala de medición evaluado a través de escala nominal y ordinal

De igual manera, dentro de la variable desempeño laboral definida conceptualmente como Situaciones que evidencian el trabajo de un personal mediante valoración de las destrezas habilidades y un conjunto de indicadores que elevan el grado de competencia (Chaivenato, 2017)

Del mismo modo, la definición operacional hace referencia a las actividades realizadas desde un trabajador hacia una empresa como satisfacción de las metas de lo planificado divididas en dimensiones competencias del individuo resaltando en indicadores: iniciativa, integridad, comunicación, cambio de rol y calidad administrativa y para la dimensión competencias del puesto enmarcado en trabajo en equipo, trabajo en otra institución y solución de problemas.

Indicadores resaltando en 8 indicadores iniciativa, integridad, comunicación, cambio de rol, calidad administrativa trabajo en equipo, trabajo en otra institución y solución de problemas enmarcado en 13 preguntas

Escala de medición

Mediante escala de Likert en 5 opciones categorizado en Excelente, Muy bueno, Bueno, Regular. Deficiente, posteriormente mediante técnica baremo Bueno: 45–65 puntos, Regular: 29 - 44 puntos y Malo: 13-28 puntos.

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

La población de la siguiente indagación fue de 69 profesionales de enfermería de los cuales estuvieron distribuidos entre personal de enfermero, técnicos y auxiliares de la unidad de salud granados, en consecuencia obteniendo 50 personas encuestadas

Tabla 2

Tipos de profesionales RR.HH. del hospital de estudio

| profesionales | Cantidad |
|----------------------|-----------------|
| Licenciados | 25 |
| técnicos | 10 |
| auxiliares | 15 |

Fuente: Elaboración propia

Criterio de inclusión

- Persona mayor a 22 años
- Persona de ambos sexo
- Personal que acepte voluntariamente

Criterio de exclusión

- Personal con permiso medico
- Personal con teletrabajo
- Personal con vacaciones
- Personal que no forme parte del rol de enfermería

Muestra

No se realiza por motivos de tener población censada

Muestreo

En el tema de muestreo se aplicó no probabilístico

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

El uso de encuesta con preguntas cerradas y alternativas es una técnica comúnmente utilizada en estudios de factores asociados y desempeño laboral. Esta técnica permite una recopilación eficiente de datos y su posterior análisis estadístico. Sin embargo, es importante tener en cuenta que los resultados pueden verse afectados por sesgos en la selección de las alternativas de respuesta y en la interpretación de las preguntas por parte de los encuestados.

Instrumento

Cuestionario:

Fue creado a partir de la identificación de problemas en los trabajadores y la utilización de un instrumento de referencia de anteriores trabajos realizados en la universidad.

Para evaluar los factores el cuestionario se compone de tres partes:

- Cinco ítems relacionados con factores sociodemográficos.
- Cinco ítems que exploran factores organizacionales.
- Seis ítems que evalúan factores motivacionales.

De igual manera para el desempeño laboral

- Cinco ítems relacionados con las competencias individuales.
- Ocho ítems relacionados con las competencias necesarias para el puesto.

La evaluación del rendimiento en el trabajo se llevará a cabo mediante una escala que consta de tres categorías: bueno, regular y malo. El rango de puntos correspondiente para cada categoría es el siguiente: bueno (45-65 puntos), regular (29-44 puntos) y malo (13-28 puntos). Esta evaluación se basa en una serie de valores, a saber: que 5 es excelente y 1 es deficiente (los rangos están en anexos en la Operalización de variables).

3.4.3 Validación y confiabilidad del instrumento

Confiabilidad

Dentro del instrumento aplicado en mediante una prueba piloto realizada en varios estudios anteriores indican validez del instrumento mayor 0.5 resaltando altamente confiable, debido a las múltiples indagaciones se realizó prueba piloto aplicada a 10 personas obteniendo un rango de 0,86 de alfa crombach

Validez

En el ámbito de la gestión de salud, estadística evaluaron y aprobaron el contenido del cuestionario 3 expertos los cuales en términos de la relación entre variables, dimensiones, indicadores y opciones de respuesta, validaron en cuestión a la experiencia en la temática respalda la fiabilidad del cuestionario:

Tabla 3

Nombre de los evaluadores

| Evaluador | Criterios | Validez |
|---|------------------|----------------|
| Dr. Sixto Duverli Paucar LLapapasca | Claridad | Aplicable |
| Dra. Shirley Katherine Asimbaya Jaramillo | Coherencia | Aplicable |
| Msg. Rodrigo Patricio Cangui Velasco | Relevancia | Aplicable |

Según López (2019) hace referencia a la validez como evaluación crítica de la información recopilada por el instrumento, asegurándose de que sea lógica y científicamente sólida además estos expertos utilizan criterios como la claridad, y la suficiencia para respaldar la información recopilada.

Tabla 4

Tabla de validez de los instrumentos

| Evaluador | Claridad | Coherencia | Relevancia | Total |
|------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 11 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| Total | 11 | 11 | 12 | 34 |

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

Antes de recolectar datos, se llevaron a cabo las coordinaciones necesarias con el gerente del hospital del distrito 24d02 a través de una solicitud. Luego, se identificó y recopiló información sobre el personal de salud antes de explicar la finalidad de la investigación a cada uno de ellos siempre aplicando el consentimiento para así aplicar los instrumentos

3.6 Análisis de datos

Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, se procedió a tabular la información en una hoja de Excel y posteriormente, se llevó a cabo un análisis de los datos utilizando el software informático SPSS v22.

3.7 Aspectos éticos

En la investigación que involucra seres humanos, la prioridad absoluta es el bienestar de los participantes. El Informe Belmont publicada en 1979 establece tres principios fundamentales para guiar la investigación con humanos: respeto por las personas, beneficencia y justicia. El primer principio se refiere a la capacidad de las personas de tomar decisiones informadas y autónomas. El segundo principio establece que no se debe causar daño y que se deben maximizar los beneficios. Por último, el tercer principio dicta que todas las personas deben ser tratadas con igualdad y sin discriminación alguna.

V. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 5

Frecuencia de Factores asociados

| | | Factores | |
|-----------------|---------|-----------------|------------|
| VARIABLE | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Malo | 2 | 4,0 |
| | Regular | 36 | 72,0 |
| | Bueno | 12 | 24,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

En la tabla 5 se muestran los resultados derivados de los profesionales de salud del hospital del distrito de salud 24D02 obteniendo ; de los 50 encuestados 72% (36) profesionales tienen factores regular asociados mientras que el 24% (12) tienen factores buenos asociados y por otra parte el 4% (2) tiene factores malos asociados al desempeño.

Tabla 6

Frecuencia de las dimensiones de los factores asociados

| Factores | Sociodemográficas | | Organizacionales | | Motivacionales | | |
|---------------|-------------------|------------|------------------|------------|----------------|------------|-------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje | |
| Válido | Malo | 2 | 4,0 | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| | Regular | 30 | 60,0 | 45 | 90,0 | 38 | 76,0 |
| | Bueno | 18 | 36,0 | 5 | 10,0 | 12 | 24,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 50 | 100,0 | 50 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

En la tabla 6 se evidencio de la muestra correspondiente a los profesionales del hospital del distrito de salud 24D02, ante las dimensiones de la

variable Factores asociados; determina que la dimensión factores sociodemográficos muestra una tendencia regular con el 60% y buena con el 36%; seguido de la dimensión factores organizacionales que tiene una tendencia regular del 90% y bueno del 10%; además, la dimensión factores motivacionales tiene una tendencia regular del 76% y buena del 24%. Es así que, la variable general como es factores asociados del personal de salud tiene una tendencia regular del 72% conforme a los resultados de la encuesta aplicada a esta variable. De manera general se puede señalar que, el clima organizacional es considerado como regular por la mayoría de los evaluados.

Tabla 7

Frecuencia del Desempeño Laboral

| | | Desempeño laboral | |
|--------|---------|-------------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Malo | 2 | 4,0 |
| | Regular | 34 | 68,0 |
| | Bueno | 14 | 28,0 |
| | Total | 50 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

En la tabla 7 se muestran los resultados derivados de los profesionales de salud del hospital del distrito de salud 24D02 obteniendo; de los 50 encuestados 68% (34) profesionales tienen desempeño regular mientras que el 28% (14) tienen desempeño buenos y por otra parte el 4% (2) tiene factores malos asociados al desempeño.

Tabla 8

Frecuencia de las dimensiones del desempeño laboral

| Desempeño laboral | Condiciones para el puesto | | Condiciones para el trabajo | |
|-------------------|----------------------------|------------|-----------------------------|------------|
| | Frecuencia | Porcentaje | Frecuencia | Porcentaje |

| | | | | | |
|---------------|---------|----|-------|----|-------|
| Válido | Malo | 2 | 4,0 | 0 | 0,0 |
| | Regular | 35 | 70,0 | 35 | 70,0 |
| | Bueno | 13 | 26,0 | 15 | 30,0 |
| | Total | 50 | 100,0 | 50 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

En la tabla 8 se evidencio de la muestra correspondiente a los profesionales del hospital del distrito de salud 24D02, ante las dimensiones de la variable Desempeño laboral; determina que la dimensión condiciones para el puesto muestra una tendencia regular con el 70% y buena con el 26 %; seguido de la dimensión condiciones para el trabajo que tiene una tendencia regular del 52% y bueno del 10%; además, la dimensión factores motivacionales tiene una tendencia regular del 70% y buena del 30% . Es así que conforme a los resultados de la encuesta aplicada a esta variable se puede señalar que, el que el desempeño laboral es considerado como regular por la mayoría de los evaluados.

Resultados inferenciales

Se presenta los resultados obtenidos de la prueba de normalidad aplicando la prueba de Shapiro-Wilk , teniendo los siguientes resultados:

Tabla 9

Distribución inferencial de la contratación de hipótesis general

| Variable/dimensiones | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------------|--------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl. | sig. |
| Factores asociados | 0,604 | 50 | 0,000 |
| factores sociodemográficos | 0,715 | 50 | 0,000 |
| factores organizacionales | 0,344 | 50 | 0,000 |
| factores motivacionales | 0,530 | 50 | 0,000 |
| Desempeño laboral | 0,638 | 50 | 0,000 |
| condiciones para el puesto | 0,725 | 50 | 0,000 |
| condiciones para el trabajo | 0,636 | 50 | 0,000 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

En la tabla 9, muestran la prueba de normalidad analizada para las dos variables (factores y desempeño profesional) que mediante el programa estadístico SPSS y la muestra de 50 profesionales que laboran en el hospital del distrito de salud 24D02 se ha usado la prueba de Shapiro-Wilk puesto que los participantes en la investigación es igual a 50 de la misma manera, identificado el tipo de prueba, se calculó la normalidad de los datos y el nivel de significancia, revelando un valor de 0,000, valor menor a 0,05. Esto significa que, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; dado que los datos no tienen una distribución normal, para lo cual, se emplea la prueba Coeficiente de correlación Spearman. De manera general se asume que, si el valor de una variable incrementa o disminuye, el valor de la otra incrementa o se reduce. Es así que, el coeficiente de correlación de rangos es una medida no paramétrica.

Tabla 10

Distribución inferencial de la constatación de hipótesis general.

| | | Desempeño laboral | |
|------------------------|-----------------|--------------------------|------|
| Rho de Spearman | Factores | Coeficiente correlación | 0,52 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,01 |
| | | N | 50 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

En la tabla 10 se muestra la constatación de la hipótesis general, donde se usa la prueba de Rho de Spearman, demostrando que existe relación entre la variable 1 correspondiente a factores y la variable 2 desempeño laboral de enfermería, esto se da por el valor de la significancia (bilateral) corresponde a 0,01 siendo menor al valor predeterminado de 0,05. Esto quiere decir que, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa o H_1 . De manera general, Que los factores se correlaciona moderadamente con el desempeño profesional de enfermería del hospital del distrito 24D02, 2023. Es decir que las variables no son independientes.

Tabla 11

Distribución inferencial de la constatación de hipótesis específicas factores organizacionales asociados al desempeño de los profesionales.

| | | Desempeño profesional | |
|------------------------|--------------------------|------------------------------|------|
| Rho de Spearman | Factores | Coeficiente correlación | 0,61 |
| | sociodemográficos | | |
| | | Sig. (bilateral) | 0,01 |
| | | N | 50 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

En la tabla 11 se muestra la constatación de la hipótesis específicas 1, donde se usa la prueba de Rho de Spearman, demostrando que existe relación entre la dimensión 1 correspondiente al factor sociodemográfico y la variable 2 desempeño laboral de enfermería, esto se da por el valor de la significancia (bilateral) corresponde a ,001 siendo menor al valor predeterminado de 0,05. Esto quiere decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa o H1. De manera general, Que los factores sociodemográficos se relaciona significativamente con el desempeño profesional de enfermería del hospital del distrito 24D02, 2023. Es decir que las variables no son independientes.

Tabla 12

Distribución inferencial de la constatación de hipótesis específicas factores organizacionales asociados al desempeño de los profesionales.

| | | Desempeño profesional | |
|------------------------|-----------------------|------------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Factores | Coeficiente correlación | -,024 |
| | organizacional | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,46 |
| | | N | 50 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

En la tabla 12 se muestra la constatación de la hipótesis general, donde se usa la prueba de Rho de Spearman, demostrando que no existe relación entre la dimensión 2 correspondiente al factor organizacional y la variable 2 desempeño laboral de enfermería, esto se da por el valor de la significancia (bilateral) corresponde a ,46 siendo mayor al valor predeterminado de 0,05. Esto quiere decir que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula. De manera general, que los factores organizacionales no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de enfermería del hospital del distrito 24D02, 2023. Es decir que las variables son independientes.

Tabla 13

Distribución inferencial de la constatación de hipótesis específicas factores motivacionales asociados al desempeño de los profesionales.

| | | Desempeño profesional | |
|------------------------|-----------------------|------------------------------|------|
| Rho de Spearman | Factores | Coeficiente correlación | ,27 |
| | motivacionales | Sig. (bilateral) | 0,04 |
| | | N | 50 |

Fuente: Cuestionario aplicado al personal

En la tabla 13 se muestra la constatación de la hipótesis general, donde se usa la prueba de Rho de Spearman, demostrando que existe relación entre la dimensión 3 correspondiente al factor motivacional y la variable 2 desempeño laboral de enfermería, esto se da por el valor de la significancia (bilateral) corresponde a ,04 siendo menor al valor predeterminado de 0,05. Esto quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa o H1. De manera general, Que los factores motivacionales se relaciona significativamente con el desempeño profesional de enfermería del hospital del distrito 24D02, 2023. Es decir que las variables no son independientes.

VI. DISCUSIÓN

El siguiente trabajo de investigación se realizó con el fin determinar los factores asociados al desempeño de enfermería del hospital de Santa Elena del distrito 24D02, 2023 donde se plantó los siguientes objetivos específicos que parten de los distintos ámbitos donde destacan el primer objetivo analizar los factores sociodemográficos y su influencia en el desempeño laboral de un hospital de Santa Elena del distrito 24D02 de la misma manera como segundo objetivo describir los factores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral de un hospital de Santa Elena del distrito 24D02, asimismo el tercer objetivo fue describir los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de un hospital de Santa Elena del distrito 24D02 y finalmente se planteó la siguiente hipótesis: el desempeño de los profesionales tiene un impacto significativo causado por los factores sociodemográficos, organizacional y organizacionales del hospital de Santa Elena.

Dentro de los datos obtenidos en la recolección y procesamiento de datos en cuanto a la variable desempeño laboral del personal del distrito 24D02 reflejando los siguientes resultados del total de las personas encuestadas el 4% obtuvo desempeño malo mientras que el 62% obtuvo desempeño regular destacando que el 34% de los encuestados obtuvieron desempeño bueno, de la misma manera se hizo énfasis en el primer objetivo el cual se puede evidenciar en la tabla 11, donde se concluye que existe influencia en parcialidad de los factores sociodemográficos demostrando que existe relación una correlación significativa correspondiente a 0,61 siendo igual de la misma manera con respecto al segundo objetivo en la tabla 12 demostrando que el desempeño laboral de enfermería tiene un valor de correlación de -0,24, concluyendo que no existe relación entre el desempeño y su influencia de los factores organizacionales sobre los profesionales del hospital del distrito 24D02, asimismo en la tabla 13 con respecto al tercer objetivo se concluye que existe influencia de los factores motivacionales demostrando que esto se da por el valor de correlación 0.27 demostrando la influencia hacia al desempeño laboral del mismo modo en cuanto a la hipótesis formulada para la prueba de la misma se obtuvo mediante métodos estadísticos concluyendo que existe un impacto de rechazando la hipótesis

debido que no existen la influencia de los tres factores estudiados con respecto al desempeño laboral sin embargo cabe aclarar que existen dimensiones de los factores sociodemográficos y motivacionales que tiene influencia en el desempeño de los trabajadores del distrito 24D02 en donde coincide con el trabajo de Baltazar en el año 2022 en la universidad de Querétaro indago sobre los factores influenciado hacia el rendimiento laboral de los empleados del sector de la salud que mediante análisis cuantitativo, correlacional se seleccionaron 125 trabajadores mediante muestreo probabilístico concluyo que existen dimensiones de los factores organizacionales y motivacionales que estuvieron influenciado hacia el desempeño laboral en el cual Fischman (2019) hace referencia La productividad de los individuos fluctúa en función de su grado de satisfacción y motivación en el trabajo, de la misma manera Jurupe (2020) en un estudio sobre la influencia de las determinantes sobre el rendimiento de los trabajadores que mediante técnica cuantitativa, correlacional y muestreo no probalístico se obtuvo 35 profesional concluyendo que existen factores motivaciones que influyen en el desempeño de los profesionales coincidiendo con el trabajo en estudio haciendo énfasis (káiser, 2019) que El nivel de motivación de un empleado puede tener un impacto significativo en su desempeño en el trabajo.

Por otro lado Castillo (2020) en un estudio sobre relación de los factores que afectan el desempeño de los colaboradores del ámbito sanitario enfocándose en la recopilación de datos cuantitativos y descriptivos en un momento específico, lo que lo caracteriza como un estudio transversal concluyo que debido a la suma de responsabilidades laborales y domésticas aumenta el riesgo de un bajo rendimiento sumado el nivel de estrés haciendo referencia al factor motivacional Además, que La forma en que una persona maneja el estrés puede tener un impacto tanto positivo como negativo en su desempeño. Si la respuesta al estrés es negativa, esto puede llevar a consecuencias perjudiciales para la salud mental y física. Por el contrario, si la respuesta es positiva, la persona puede adaptarse adecuadamente a la situación (Cameron, 2019).

De igual manera según el estudio realizado por Cancha et al en 2018, dentro de su investigación los factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Víctor Ramos no se encontró una correlación significativa entre los factores sociodemográficos (variables en estudios) ni los factores organizacionales (dimensiones en anexos) con el desempeño laboral de los profesionales de la unidad en estudio. Solo se observó una correlación significativa en la dimensión de los factores motivacionales con desempeño de la muestra estudio.

Por otro lado, en el estudio de Álvaro (2019), se encontró que existen factores como la capacitación, la sobrecarga laboral y la adaptabilidad que influyen en el rendimiento de los trabajadores en la maternidad estudiada obteniendo mujeres de edades entre 25 y 45 años, con el 70 % con una experiencia laboral de 1 a 5 años. Además, se observó una diferencia en los tipos de contratos, siendo el 50% con nombramiento y el otro 50% con contratos ocasionales. Estos hallazgos sugieren que los factores incidentes tienen un impacto en el rendimiento y el cumplimiento de los objetivos laborales.

Mientras en el estudio de Zaldúa (2018), se exploró la relación entre diversos factores y la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Los resultados revelaron que el 41,7% de los encuestados reportó altos niveles de satisfacción intrínseca en su trabajo, mientras que el 36,7% informó altos niveles de satisfacción extrínseca. Se identificaron elementos como la insatisfacción, la baja remuneración, las relaciones interpersonales y las políticas caducas que afectan el rendimiento de los profesionales.

Concluyendo una posible relación entre estos dos trabajos podría ser que los factores sociodemográficos y la satisfacción laboral intervienen en el desempeño. Los resultados de Álvaro (2019) sugieren que aspectos como la capacitación, la sobrecarga laboral y la adaptabilidad son importantes para el rendimiento, mientras que los hallazgos de Zaldúa (2018) resaltan la importancia de la satisfacción intrínseca y extrínseca en el desempeño. Esto indica que tanto los factores internos (satisfacción) como los externos (factores

sociodemográficos) pueden tener un impacto significativo en el rendimiento laboral.

Por otro lado el estudio de Onofre (2021) como el de Vilema (2018) aborda aspectos relacionados con el desempeño laboral, pero se centran en diferentes variables. Onofre se enfoca en analizar el nivel de estrés asociado a los profesionales del hospital y su impacto en el rendimiento, mientras que Vilema se centra en la asociación del clima organizacional con el desempeño del personal.

En cuanto al estudio de Onofre (2021), se encontró una relación negativa con los niveles de estrés y el rendimiento laboral. A menor estrés, se observó un mejor ambiente y desempeño laboral. Estos resultados sugieren que el estrés puede afectar de manera significativa el rendimiento de los profesionales de la salud en el hospital estudiado. Por otro lado, el estudio de Vilema (2018) revela una fuerte correlación entre el clima y desempeño del personal. Se encontró que existe una percepción positiva del ambiente en la organización por parte de los empleados, lo cual se relaciona con un mejor rendimiento laboral de la misma manera la posible relación entre estos dos trabajos podría ser que el estrés puede influir en el clima organizacional. Si los profesionales experimentan altos niveles de estrés, es probable que esto afecte negativamente el ambiente de trabajo y, por ende, el desempeño laboral. Por otro lado, un buen clima organizacional puede contribuir a reducir el estrés y promover un ambiente favorable para el rendimiento de los empleados.

De la misma manera el estudio realizado por Jurupe (2020) en Perú revela una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento de los colaboradores. Se encontró que a medida que aumenta el nivel de motivación, mejora el desempeño de los trabajadores. Además, se identificaron diferencias en la percepción de las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la motivación, siendo la dimensión extrínseca la que se relacionó de manera más significativa con el rendimiento. También se destaca que el 75% de los participantes indicó que su satisfacción personal influye en su desempeño laboral y Por otro lado,

el estudio de Marín (2018) en Perú se enfocó en el trabajo motivacional y su asociación con el rendimiento en el sector privado. Los resultados mostraron que los empleados presentaron un nivel medio de motivación y una satisfacción laboral evaluada como "medianamente satisfecho". Se identificaron diferentes factores motivacionales con altos y bajos promedios globales, lo que indica que algunos aspectos del trabajo pueden tener un mayor impacto en la motivación y el rendimiento que otros. En conclusión, ambos estudios resaltan la importancia de la motivación y la satisfacción laboral en relación con el rendimiento de los trabajadores. Ambos factores están interrelacionados y pueden influirse mutuamente. Mejorar la motivación y la satisfacción laboral puede tener un impacto positivo en el desempeño de los profesionales. Por lo tanto, es recomendable que las organizaciones implementen estrategias que promuevan la motivación intrínseca y extrínseca, así como la satisfacción laboral, para mejorar el rendimiento y el bienestar de los empleados en el ámbito profesional.

En general, los trabajos de investigación resaltan la importancia de considerar diversos factores, tanto sociodemográficos como organizacionales y motivacionales, para comprender el desempeño estos factores están interrelacionados y pueden tener un impacto significativo en la satisfacción, la motivación y la calidad del trabajo realizado. Identificar y abordar estos factores puede contribuir a mejorar el rendimiento y el bienestar de los profesionales de la salud.

No obstante, es importante destacar el alto nivel de desempeño laboral positivo que se ha observado en los profesionales del Hospital del Distrito 24d02. Sin embargo, este resultado nos plantea la necesidad de revisar el cuestionario utilizado para evaluar el desempeño laboral y reconsiderar la forma en que evaluamos a nuestros empleados, ya sea a través de la autoevaluación o la evaluación por parte de sus colegas. Al reflexionar sobre nuestra propia evaluación, nos damos cuenta de que a veces no reflejamos fielmente nuestro desempeño real, lo que genera cierta incertidumbre. Además, es importante analizar el instrumento utilizado para medir el desempeño laboral y considerar la posibilidad de reevaluarlo en futuras investigaciones o incluso utilizar otro instrumento para medir esta variable.

Finalmente, este estudio tendrá un impacto positivo al proporcionar información relevante que beneficiará a la gerencia y al departamento de recursos humanos del Hospital del Distrito 24d02. Los resultados serán útiles para los enfoques social y económico, lo que permitirá tomar las opciones necesarias para implementar planes de mejoras. El objetivo es lograr un mejor rendimiento por parte de los profesionales y de esta manera obtener personal motivados para el buen cumplimiento de sus labores.

El enfoque integral en estos aspectos contribuirá a mejorar la calidad de los profesionales que brindan atención a los pacientes, al tiempo que promoverá un entorno laboral más satisfactorio y propicio para su desarrollo profesional y bienestar general.

VII CONCLUSIONES

A lo largo de este estudio, mediante análisis e indagación exhaustivo de cada uno de estos factores y se ha evaluado su impacto en el entorno laboral. Los resultados obtenidos han permitido comprender:

Dentro de los factores sociodemográficos se evidencio que existen dimensiones que se asocian al desempeño del personal de enfermería de la unidad 24d02 dentro de los cuales resaltan: Sexo, edad, Estado civil, Número de hijos.

Los factores organizacionales reflejaron no asociación entre las variables desatancando que los profesionales de enfermería del hospital del distrito de salud 24d02 entre los cuales se enumeran las siguientes dimensiones condición laboral, profesión, remuneración, tiempo de servicio.

Los factores motivacionales tienen una influencia o asociación con el desempeño del personal de enfermería de la unidad de salud 24d02, entre los cuales resaltan las siguientes dimensiones: supervisión, relaciones. Asensos, estrés.

VIII RECOMENDACIONES

Fomentar la diversidad de género y edad: Aunque no se encontró asociación con el desempeño laboral, es importante promover la identidad y la inclusión de personas de diferentes edades en todos los niveles de la organización. Esto puede lograrse mediante programas de sensibilización, políticas de igualdad de oportunidades y la creación de un entorno inclusivo y respetuoso.

Mejorar la comunicación interna: Aunque no se encontró vínculo con la condición laboral, profesión, remuneración y tiempo de servicio con el desempeño laboral, es recomendable enfocarse en mejorar la comunicación interna dentro del hospital. Esto puede incluir la implementación de canales de comunicación efectivos, reuniones periódicas de equipo y un ambiente de trabajo que fomente la colaboración.

Promover un ambiente de trabajo saludable: Dado que el estrés se identificó como un factor motivacional asociado al desempeño laboral, es importante crear un ambiente de trabajo saludable que promueva el bienestar de los profesionales de enfermería. Esto implica brindar apoyo emocional, facilitar el manejo del estrés y promover prácticas de autocuidado. Además, se pueden implementar programas de bienestar y actividades que impulsen el bienestar del profesional.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. G. (2019). *Psicología industrial/organizacional: Un Enfoque Aplicado*. [Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach]. Cengage Learning.
- Alvarado, C. (2019). Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del hospital materno infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del periodo mayo-agosto [Master's thesis, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
- Ansari, S. (2018, September 23). What's the difference between a profession and a vocation. Retrieved from <https://www.quora.com/Whatsthe-difference-between-a-profession-and-a-vocation>
- Araya, M. & Medina, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Ciencias de la Salud*, 17(2), 1-15. <https://doi.org/10.22517/25395203.19311>
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2021). Work tenure and organizational citizenship behaviors; a study in Ghanaian technical universities. *Sustainability*, 13, 13762. <https://doi.org/10.3390/su132413762>
- Baek, H., Han, K., and Ryu, E. (2019). Authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment: the moderating effect of nurse tenure. *J. Nurs. Manag.* 27, 1655–1663. <https://doi.org/10.1111/jonm.12853>
- Baltazar, M. A. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus*, 7. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (2021). *Reproduction in education, society and culture*. London, UK: Sage Publications.
- Carroll, S. J. (2017). Factors Affecting Employee Performance: A Review of the Literature. *Journal of Management*, 33(2), 309-328. <https://doi.org/10.1017/9781108649636>

- Castillo, G. (2020, 13 de julio). Influencia de la motivación en el desempeño laboral dentro de los Hospitales Públicos de Buenos Aires. Repositorio Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/33501>
- Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. Recuperado de <http://revistasojis-.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
- Chiavenato, I., (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Décima Edición. México DF, México: Editorial McGrawHill Interamericana Editores S.A
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2019). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 96, 52-62. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>
- Dong, W., and Zhong, L. (2021). Responsible leadership fuels innovative behavior: the mediating roles of socially responsible human resource management and organizational pride. *Front. Psychol.* 12:787833.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.787833>
- Dorta-Afonso, D., Gonzalez-de-la-Rosa, M., Garcia-Rodriguez, F. J., and Romero-Dominguez, L. (2021). Effects of high-performance work systems (HPWS) on hospitality employees' outcomes through their organizational commitment, motivation, and job satisfaction. *Sustainability* 13:3226.
<https://doi.org/10.3390/su13063226>
- Erikson, E. H. (2022). *Identity: Youth and crisis*. W.W. Norton & Company.
- Fischman, D. (2 de octubre de 2014). *Motivación 360*. Lima : Sigma. Obtenido en : <https://training.crecimiento.ws/wp-content/uploads/2020/09/312919303-Motivacion-360-David-Fishman.pdf>
- Fragoso, P., Chambel, M. J., and Castanheira, F. (2021). High-performance work systems (HPWS) and individual performance: the mediating role of

commitment. *Mil. Psychol.* doi: 10.1080/08995605.2021.2010429 [Epub ahead of print] <https://doi.org/10.1080/08995605.2021.2010429>.

González García, W. D., & Vilchez Pirela, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

García-Pérez, J. (2020). *Biología*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo.

Gkorezis, P., Bellou, V., & Montgomery, A. J. (2019). How work-related and personal resources interact to reduce employee burnout and enhance work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 363-376. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-05-2017-0096>

Godfroid, C., Otití, N., and Mersland, R. (2022). Employee tenure and staff performance: the case of a social enterprise. *J. Bus. Res.* 139, 457–467. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.011>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw Hill.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2021). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill Education.

Jiang, W., Chai, H., Li, Y., & Feng, T. (2019). How workplace incivility influences job performance: The role of image outcome expectations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(4), 445–469. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12197>

Jurupe, R. (2020). Factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Centro de Salud Incahuasi – 2020. [Motivational factors and job performance of health professionals at the Incahuasi Health Center - 2020]. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70639>

Kaiser Family Foundation. (2019). Health and access to care and coverage for lesbian, gay, bisexual, and transgender individuals in the U.S. Retrieved from <https://www.kff.org/report-section/health-and-access-to-care-and->

[coverage-for-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-individuals-in-the-u-s-introduction/](#)

Karadas, G., and Karatepe, O. M. (2019). Unraveling the black box. The linkage between high-performance work systems and employee outcomes. *Empl. Relat.* 41, 67–83. <https://doi.org/10.1108/er-04-2017-0084>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). What should we do about motivation theory? Six recommendations for the twenty-first century. *Academy of management review*, 29(3), 388-403. <https://doi.org/10.2307/20159050>.

López, J. (2020). *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos*. Guayaquil: Alfaomega.

Marín, L. (2018). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4). <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017-.v17n4.08>

Martin, H., & Sorhaindo, C. (2019). A comparison of intrinsic and extrinsic motivational factors as predictors of civil engineering students' academic success. In *Education*, 35, 458-472. México: Cengage Learning. Retrieved from <http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1297>

Martinaityte, I., Sacramento, C., and Aryee, S. (2019). Delighting the customer: creativity-oriented high-performance work systems, frontline employee creative performance, and customer satisfaction. *J. Manag.* 45, 728–751. <https://doi.org/10.1177/0149206316672532>

Menges, J. I., Tussing, D. V., & Wihler, A. (2020). Unlocking the full potential of individuals in teams: The critical role of autonomy, adaptability, and proactivity. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1085-1099.

Menguc, B., & Auh, S. (2020). Employee job satisfaction and firm performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 353-376. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a18>

- National Institute on Minority Health and Health Disparities. (2021). What are Health Disparities? Retrieved from <https://www.nimhd.nih.gov/programs/edu-training/fact-sheets/fact-sheet-health-disparities.html>
- Pacheco, E. (2018). Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco 2018. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/-/handle/20.500.1-2692/33929>
- Rodríguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. Rev. Perú Med Expo Salud Pública, 36(2), 312-318. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.-4033>
- Schein, E. (2020). Organizational Culture and Leadership. San Francisco: Jossey-Bass.
- Skaalvik, M. W., Shalchi, B., & Torsheim, T. (2018). Teachers' perceptions of autonomy, job satisfaction, and work motivation: A self-determination theory perspective. Teaching and Teacher Education, 72, 97-106. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.02.25>
- Smedley, B. D., Stith, A. Y., & Nelson, A. R. (Eds.). (2018). Unequal treatment: Confronting racial and ethnic disparities in health care. National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/12875>
- Tej, J., Vagas, M., Taha, V. A., Skerhakova, V., and Harničárová, M. (2021). Examining HRM practices in relation to the retention and commitment of talented employees. Sustainability 13:13923. <https://doi.org/10.3390/su132413923>
- Vega, D. M. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. La Investigación Científica, 9(2), 51-65. <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>

- Vilema, J. (2018). Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador. Retrieved from <http://hdl.handle.net-/10644/6212>
- Wang, M., & Xu, L. (2021). Work-family balance and job performance: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 106(1), 76-104. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00673>
- Xu, L. P., Wu, Y. S., Yu, J. J., and Zhou, J. (2020). The influence of volunteers' psychological capital: mediating role of organizational commitment, and joint moderating effect of role identification and perceived social support. *Front. Psychol.* 11:673. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00673>
- Yongbeom, H. (2018). Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers? *Public Organization Review*, v. 18, n. 3, 329-343. <https://doi.org/10.1007/s11115-017-0379-1>
- Zaldúa, A. (2018). Factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia de Manabí [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/9830>
- Zhang, Y., & Lepak, D. P. (2019). Exploring the joint effects of high-performance work systems and employee job embeddedness on employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 104(1), DOI: [10.1080/09585192.2013.775026](https://doi.org/10.1080/09585192.2013.775026)

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de operacionalización

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Categoría | Escala de medición | Instrumento |
|--|---|--|--------------------|-------------------|--|--------------------|--|
| Variable independiente Factores | Son sucesos que ayudan a conseguir un objetivo o denominado incidencia para contraer o sufrir una enfermedad o discapacidad (Carrol.2018) | Situaciones que determinan como influye el trabajo de un personal en la empresa enmarcados en los factores sociodemográficos, organizacionales, motivacionales | F Sociodemográfico | sexo | Masculino Femenino | Nominal | Cuestionario tomado y modificado de (Méndez ,2019) |
| | | | | edad | 20 a 29 años 30 a 39 años 40 a 50 años 50 a 65 años | Ordinal | |
| | | | | estado civil | Casado Soltero Viudo divorciado | Ordinal | |
| | | | | Número de hijos | 0 1 2 Mayor a 3 | Ordinal | |
| | | | | Profesión | Enfermería Aux de enf Tecnicos | Nominal | |
| | | | | Condición laboral | contratado Nombramiento | Nominal | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------|----------------------------|---|---------|
| | | | F organizacionales | | | |
| | | | | Tiempo de servicio | Menor 1 año 1 año 3 año Mayor a 4 año | Ordinal |
| | | | X3: F Motivacionales | Relaciones interpersonales | Excelente Muy bueno Bueno regular deficiente | Ordinal |
| | | | | Asensos | siempre mayoría de ocasiones nunca | Ordinal |
| | | | | Estrés laboral | siempre mayoría de ocasiones nunca | Ordinal |

| Variable de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Categoría | Escala | Instrumento |
|---|--|--|----------------------------|--|--|---|------------------------------------|
| Variable Dependiente Desempeño laboral | Situación que evidencia el trabajo de un personal mediante valoración de las destrezas habilidades y un conjunto de indicadores que elevan el grado de competencia (Chaivenato,2000) | Actividad realizada desde un trabajador hacia una empresa como satisfacción de la metas de lo planificado. | Competencias del individuo | Iniciativa Integridad Comunicación Cambio rol Calidad administrativa | Excelente Muy bueno Bueno Regular Deficiente | Bueno: 47-65 puntos. Regular: 30 - 46 puntos. Malo: 13-29 puntos. | Encuesta tomada de (Linares ,2017) |
| | | | Competencia para el puesto | Trabajo en equipo Trabajo con otra institución Solución al problema | | | |

ANEXO 2 Instrumentos

Cuestionario sobre factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales.

CUESTIONARIO

Estimada (o) profesional de salud, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario forma parte de un estudio orientado a obtener información Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023

Me dirijo a usted para solicitar su apoyo para obtener dicha información que me será útil para realizar el presente estudio, cabe mencionar que esta encuesta es anónima y totalmente confidencial, para lo cual se le pide que responda las preguntas con la mayor veracidad. Gracias.

a) Factores sociodemográficos

1. Edad:
 - a) 20 a 29 años
 - b) 30 a 39 años
 - c) 40 a 50 años
 - d) 50 a 65 años

2. Sexo:
 - a) Femenino
 - b) Masculino

3. Estado civil
 - a) Soltero (a)
 - b) Casado (a)
 - c) Viudo (a)
 - d) divorciado

4. N° de hijos
 - a) ninguno
 - b) 1
 - c) 2
 - d) ≥ 3

5. procedencia
 - a) Santa Elena
 - b) Salinas
 - c) La libertad
 - d) Otros

b) Factores organizacionales

6. Condición laboral

- a) Contratado
- b) Nombrado

7. Remuneración mensual

- a) 500-600
- b) 600-700
- c) 800-1000
- d) 1000-1200

8. Profesión

- a) Licenciado (a) de enfermería
- b) Técnicos (a) en enfermería
- c) Auxiliares de enfermería

9. Tiempo de servicio

- a) < 1 año
- b) 2 – 3 años
- c) 3 – 5 años
- d) Mayor de 5 años

c) Factores motivacionales

10. ¿Las actividades que usted realiza son supervisadas?

- a) Siempre
- b) Ocasional
- c) Nunca

11. ¿Cómo son sus relaciones personales con el personal que labora a su alrededor?

- a) excelentes
- b) buenas
- c) regulares
- d) malas

12. ¿En alguna oportunidad ha sido ascendido de cargo?

- a) Siempre
- b) la mayoría de las veces si
- c) la mayoría de las veces no
- d) Nunca

13. ¿en alguna oportunidad se ha sentido estresado por el trabajo que realiza?

- a) Siempre
- b) la mayoría de las veces si
- c) la mayoría de las veces no
- d) Nunca

Cuestionario sobre desempeño laboral

| N° | Enunciado | Deficient e1 | Regula r2 | Buen o3 | Muy Buen | Excelent e5 |
|----|--|-----------------|--------------|------------|-------------|----------------|
| 1 | Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación. | | | | | |
| 2 | Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales. | | | | | |
| 3 | Se dirige al personal con respeto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes. | | | | | |
| 4 | Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad. | | | | | |
| 5 | Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son opuestas a los suyos. | | | | | |
| 6 | Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia. | | | | | |
| 7 | Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados. | | | | | |
| 8 | Colabora, comparte, planea, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación. | | | | | |
| 9 | Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia. | | | | | |
| 10 | Uso eficaz y protección de los recursos. | | | | | |
| 11 | Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada. | | | | | |
| 12 | Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel. | | | | | |
| 13 | Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo. | | | | | |

ANEXO 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023

Investigador (a) (es): Pablo Javier Cordova Balón

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023”, cuyo objetivo es determinar los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociado al desempeño laboral de enfermería de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023

Esta investigación es desarrollada por estudiantes Postgrado del programa gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

la determinación de los factores asociados al desempeño laboral en la unidad de estudio permitió conocer los aspectos que se tornan en contra o a favor de existen investigaciones relacionadas con el tema de estudio para esto los profesionales en los diferentes ambientes o entorno deben conocer la realidad con el fin de realizar estrategias destinadas propiciar un impacto positivo debido a la falta de información finalmente el documento servirá como guía para futuras realidades problemática en la provincia con el propósito de generar información de relevancia en el área de salud y política y así mejorar el rendimiento de los profesionales de enfermería.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023".

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de hospitalario de la institución

Hospital Granados del distrito de salud 24d02 Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Pablo Javier Cordova Balon email: pablojbalon@hotmail.com

y Docente asesor Morón Valenzuela, Julia Cecilia Orcid (0000-0002-1977-3383)_email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:anónimo.....

Fecha y hora:

ANEXO 5 Validez de experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgts . shirley asimbaya

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la gestión de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 13 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Pablo Javier Córdova Balón

2450211855

Datos generales del Juez

| | |
|--|---|
| Nombre del juez: | Dra, Shirley asimbaya |
| Grado profesional: | Maestría (x) Doctor () |
| Área de formación académica: | Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional () |
| Áreas de experiencia profesional: | Salud publica |
| Institución donde labora: | Centro de salud saquisili |
| Tiempo de experiencia profesional en el área: | 2 a 4 años () Más de 5 años (x) |
| Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde) | Master en la gestión de la salud |

1. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

| | |
|------------------------------|--|
| Nombre de la Prueba: | Cuestionario modificado y adaptado |
| Autor (a): | Mendez |
| Objetivo: | Determinar los factores sociodemográficos , motivacionales y organizacionales |
| Administración: | |
| Año: | 2019 |
| Ámbito de aplicación: | Gestión de la salud |
| Dimensiones: | Sociodemográfica, motivacional , organizacional |
| Confiabilidad: | 0.86 |
| Escala: | Ordina y nominal |
| Niveles o rango: | |
| Cantidad de ítems: | 17 ítems |
| Tiempo de aplicación: | 5 o mas años |

Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado y modificado elaborado por mendez en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: factores Definición de la variable:

Son suceso que ayudan a conseguir un objetivo o denominado incidencia para contraer o sufrir una enfermedad o discapacidad (Carrol.2017)

Dimensión 1: sociodemográfica

Definición de la dimensión:

Define que son las características sociales, culturales y demográficas de una población, como la edad, el género, el nivel educativo, la situación económica y el lugar de residencia, que pueden afectar la salud. (Blumenthal ,2017)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Edad | 1. | 4 | 3 | 3 | |
| Sexo | 2. | 4 | 3 | 4 | |
| Estado civil | 3. | 4 | 3 | 4 | |
| Nuúmero de personas con quien vive | 4. | 4 | 3 | 4 | |
| Remuneración | 5. | 4 | 3 | 4 | |
| Trabajos adicionales | 6. | 4 | 3 | 4 | |

Dimensión 2: organizacional

Cummings y Worley (2014) hacen índole como la manera en que se organizan y sincronizan las distintas obligaciones y labores de los individuos que integran una empresa u organización, resaltan aspectos como la jerarquía, la división del trabajo y los canales de comunicación.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Ocupación | 7. | 4 | 3 | 4 | |
| Tiempo de servicio | 8. | 4 | 3 | 4 | |
| Condición laboral | 9. | 4 | 3 | 4 | |
| sastifacion | 10. | 4 | 3 | 4 | |

| | | | | |
|---------------------------------------|-----|---|---|---|
| Horas extras | 11. | 4 | 3 | 4 |
| Actividades recreativa en horas libre | 12. | 4 | 3 | 4 |
| Ambiente laboral | 13. | 4 | 3 | 4 |

Dimensión 3: Motivacionales

Definición de la dimensión:

De acuerdo con López (2017), caracteriza la motivación en intrínseca y la extrínseca mostrando que surge de manera interna está relacionada con los comportamiento interno de la misma manera sentimientos de satisfacción y éxito

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Supervisión | 14. | 4 | 3 | 4 | |
| Relaciones interpersonales | 15. | 4 | 3 | 4 | |
| Reconocimiento | 16. | 4 | 3 | 4 | |
| Crecimiento | 17. | 4 | 3 | 4 | |



SHIRLEY KATHERINE ASIMBAYA JARAMILLO

Mgs. SHIRLEY KATHERINE ASIMBAYA JARAMILLO

MEDICO GENERAL

C.I. 0502932544

Registro Senescyt: 1070-2022-2495497

E-mail: shirleykaj1985@hotmail.com

Telf.: 0984559073

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a) Mgt Duval Paucar

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la gestión de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023 , aula 13 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Pablo Javier Córdova Balón

2450211855

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado y modificado elaborado por Méndez en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: factores

Definición de la variable:

Son suceso que ayudan a conseguir un objetivo o denominado incidencia para contraer o sufrir una enfermedad o discapacidad (Carrol.2017)

Dimensión 1: sociodemográfica

Definición de la dimensión:

Define que son las características sociales, culturales y demográficas de una población, como la edad, el género, el nivel educativo, la situación económica y el lugar de residencia, que pueden afectar la salud. (Blumenthal ,2017)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Edad | 1. | 3 | 4 | 3 | |
| Sexo | 2. | 3 | 4 | 4 | |
| Estado civil | 3. | 3 | 4 | 4 | |
| Nuúmero de personas con quien vive | 4. | 3 | 4 | 4 | |
| Remuneración | 5. | 3 | 4 | 4 | |
| Trabajos adicionales | 6. | 3 | 4 | 4 | |

Dimensión 2: organizacional

Cummings y Worley (2014) hacen índole como la manera en que se organizan y sincronizan las distintas obligaciones y labores de los individuos que integran una empresa u organización, resaltan aspectos como la jerarquía, la división del trabajo y los canales de comunicación.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Ocupación | 7. | 3 | 4 | 4 | |
| Tiempo de servicio | 8. | 3 | 4 | 4 | |

| | | | | |
|---|-----|---|---|---|
| Condición laboral | 9. | 3 | 4 | 4 |
| satisfacción | 10. | 3 | 4 | 4 |
| Horas extras | 11. | 3 | 4 | 4 |
| Actividades recreativas en horas libres | 12. | 3 | 4 | |
| Ambiente laboral | 13. | 3 | 4 | 4 |

Dimensión 3: Motivacionales

Definición de la dimensión:

De acuerdo con López (2017), caracteriza la motivación en intrínseca y la extrínseca mostrando que surge de manera interna está relacionada con los comportamientos internos de la misma manera sentimientos de satisfacción y éxito

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|----------------------------|------|----------|------------|------------|-------------------------------|
| Supervisión | 14. | 4 | 4 | 4 | |
| Relaciones interpersonales | 15. | 4 | 4 | 4 | |
| Reconocimiento | 16. | 4 | 4 | 4 | |
| Crecimiento | 17. | 4 | 4 | 4 | |



Firma de Sixto Duberli Paucar Llapapasca
SIXTO DUBERLI
PAUCAR LLAPAPASCA

Dr. SIXTO DUBERLI PAUCAR LLAPAPASCA
ESP. MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA

C.I: 1750615864

Registro Senescyt 1005-2017-1866034

E-mail: sidupall224@hotmail.com

CEL. 0993066201

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgts . Patricio Cangui

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la gestión de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023 , aula 13 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Pablo Javier Córdova Balón

2450211855

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: factores

Definición de la variable:

Son sucesos que ayudan a conseguir un objetivo o denominado incidencia para contraer o sufrir una enfermedad o discapacidad (Carroll, 2017)

Dimensión 1: sociodemográfica

Definición de la dimensión:

Define que son las características sociales, culturales y demográficas de una población, como la edad, el género, el nivel educativo, la situación económica y el lugar de residencia, que pueden afectar la salud. (Blumenthal, 2017)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-----------------------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Edad | 1. | 4 | 4 | 3 | |
| Sexo | 2. | 4 | 4 | 4 | |
| Estado civil | 3. | 4 | 4 | 4 | |
| Número de personas con quien vive | 4. | 4 | 4 | 4 | |
| Remuneración | 5. | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajos adicionales | 6. | 4 | 4 | 4 | |

Dimensión 2: organizacional

Cummings y Worley (2014) hacen énfasis en que la manera en que se organizan y sincronizan las distintas obligaciones y labores de los individuos que integran una empresa u organización, resaltan aspectos como la jerarquía, la división del trabajo y los canales de comunicación.

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|--------------------|------|----------|------------|------------|--------------------------------|
| Ocupación | 7. | 4 | 4 | 4 | |
| Tiempo de servicio | 8. | 4 | 4 | 4 | |
| Condición laboral | 9. | 4 | 4 | 4 | |
| Satisfacción | 10. | 4 | 4 | 4 | |
| Horas extras | 11. | 4 | 4 | 4 | |
| Actividades | 12. | 4 | 4 | | |

| | | | | | |
|---------------------------------|-----|---|---|---|--|
| recreativa en horas libre | | | | | |
| Ambiente laboral | 13. | 4 | 4 | 4 | |

3: Motivacionales

Definición de la dimensión:

De acuerdo con López (2017), caracteriza la motivación en intrínseca y la extrínseca mostrando que surge de manera interna está relacionada con los comportamiento interno de la misma manera sentimientos de satisfacción y éxito

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---|
| Supervisión | 14. | 4 | 4 | 4 | |
| Relaciones interpersonales | 15. | 4 | 4 | 4 | |
| Reconocimiento | 16. | 4 | 4 | 4 | |
| Crecimiento | 17. | 4 | 4 | 4 | |

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgts . Shirley Asimbaya

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la gestión de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023, aula 13 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Pablo Javier Córdova Balón

2450211855

A continuación, a usted le presento el encuesta adaptado y modificado elaborado por Linares en el año 2017 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: desempeño laboral
Definición de la variable:

Situación que evidencia el trabajo de un personal mediante valoración de las destrezas habilidades y un conjunto de indicadores que elevan el grado de competencia (Chaivenato, 2020)

Dimensión 1: Competencias del individuo

Definición de la dimensión:

las habilidades incluyen ser proactivo tener iniciativa e innovación, estar dispuesto a aprender y mejorar habilidades, responsabilidad y honestidad, comunicador efectivo y respetuoso, ser justo en sus decisiones y respetar la jerarquía, trabajar en equipo además el trabajador debe estar abierto al cambio y ser sensible a sugerencias (Palma, 2016)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Iniciativa y excelencia | 1. | 4 | 4 | 3 | |
| Integridad | 2. | 4 | 4 | 4 | |
| Comunicación | 3. | 4 | 4 | 4 | |
| Cambio | 4. | 4 | 4 | 4 | |
| Calidad | 5. | 4 | 4 | 4 | |

Dimensión 2: Competencia para el puesto

Es considerado un importante indicador que puede impactar directamente en su desempeño. En ocasiones, los trabajadores se forman y capacitan con la expectativa de lograr una remuneración mayor y alcanzar un puesto de mayor jerarquía en la empresa (Beron, 2015).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Trabajo en equipo | 6. | 4 | 4 | 4 | |
| Trabajo en otro lado | 7. | 4 | 4 | 4 | |
| Control interno | 8. | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | |
|------------|-------------|---|---|---|
| Beneficio | 9. | 4 | 4 | 4 |
| Decisiones | 10. | 4 | 4 | 4 |
| Compromiso | 11. | 4 | 4 | |
| Enfoque | 12 y 13. | 4 | 4 | 4 |



Firma electrónica por:
SHIRLEY KATHERINE
ASIMBAYA JARAMILLO

Mgs. SHIRLEY KATHERINE ASIMBAYA JARAMILLO

MEDICO GENERAL

C.I. 0502932544

Registro Senescyt: 1070-2022-2495497

E-mail: shirleykaj1985@hotmail.com

Telf.: 0984559073

1. VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgts . Duval Paucar

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la gestión de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023 , aula 13 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Pablo Javier Córdova Balón

245021185

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado y modificado elaborado por mendez en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: desempeño laboral Definición de la variable:

Situación que evidencia el trabajo de un personal mediante valoración de las destrezas habilidades y un conjunto de indicadores que elevan el grado de competencia (Chaivenato, 2020)

Dimensión 1: Competencias del individuo

Definición de la dimensión:

las habilidades incluyen ser proactivo tener iniciativa e innovación, estar dispuesto a aprender y mejorar habilidades, responsabilidad y honestidad, comunicador efectivo y respetuoso, ser justo en sus decisiones y respetar la jerarquía, trabajar en equipo además el trabajador debe estar abierto al cambio y ser sensible a sugerencias (Palma, 2016)

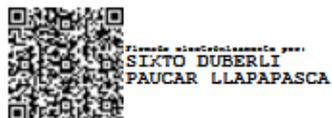
| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|------------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Iniciativa y exelencia | 1. | 3 | 4 | 3 | |
| Integridad | 2. | 3 | 4 | 4 | |
| Comunicación | 3. | 3 | 4 | 4 | |
| Cambio | 4. | 3 | 4 | 4 | |
| Calidad | 5. | 3 | 4 | 4 | |

Dimensión 2: Competencia para el puesto

Es considerado un importante indicador que puede impactar directamente en su desempeño. En ocasiones, los trabajadores se forman y capacitan con la expectativa de lograr una remuneración mayor y alcanzar un puesto de mayor jerarquía en la empresa (Beron, 2015).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Trabajo en equipo | 6. | 3 | 4 | 4 | |
| Trabajo en otro lado | 7. | 3 | 4 | 4 | |
| Control interno | 8. | 3 | 4 | 4 | |
| Beneficio | 9. | 3 | 4 | 4 | |

| | | | | | |
|------------|-------------|---|---|---|--|
| Decisiones | 10. | 3 | 4 | 4 | |
| Compromiso | 11. | 3 | 4 | | |
| Enfoque | 12 y 13. | 3 | 4 | 4 | |



Dr. SIXTO DUBERLI PAUCAR LLAPAPASCA
 ESP. MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA
 C.I: 1750615864
 Registro Senescyt 1005-2017-1866034
 E-mail: sidupall224@hotmail.com
 CEL. 0993066201

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgts . Patricio Cangui

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la gestión de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima norte, promoción 2023 , aula 13 requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

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

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

Atentamente

Firma

Pablo Javier Córdova Balón

2450211855

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado y modificado elaborado por mendez en el año 2019 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: desempeño laboral

Definición de la variable:

Situación que evidencia el trabajo de un personal mediante valoración de las destrezas habilidades y un conjunto de indicadores que elevan el grado de competencia (Chaivenato, 2020)

Dimensión 1: Competencias del individuo Definición

de la dimensión:

las habilidades incluyen ser proactivo tener iniciativa e innovación, estar dispuesto a aprender y mejorar habilidades, responsabilidad y honestidad, comunicador efectivo y respetuoso, ser justo en sus decisiones y respetar la jerarquía, trabajar en equipo además el trabajador debe estar abierto al cambio y ser sensible a sugerencias (Palma, 2016)

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|-------------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Iniciativa y excelencia | 1. | 4 | 3 | 3 | |
| Integridad | 2. | 4 | 3 | 4 | |
| Comunicación | 3. | 4 | 3 | 4 | |
| Cambio | 4. | 4 | 3 | 4 | |
| Calidad | 5. | 4 | 3 | 4 | |

Dimensión 2: Competencia para el puesto

Es considerado un importante indicador que puede impactar directamente en su desempeño. En ocasiones, los trabajadores se forman y capacitan con la expectativa de lograr una remuneración mayor y alcanzar un puesto de mayor jerarquía en la empresa (Beron, 2015).

| Indicadores | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/ Recomendaciones |
|----------------------|-------------|-----------------|-------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Trabajo en equipo | 6. | 4 | 3 | 4 | |
| Trabajo en otro lado | 7. | 4 | 3 | 4 | |
| Control interno | 8. | 4 | 3 | 4 | |
| Beneficio | 9. | 4 | 3 | 4 | |
| Decisiones | 10. | 4 | 3 | 4 | |

| | | | | |
|------------|----------|---|---|---|
| Compromiso | 11. | 4 | 3 | |
| Enfoque | 12 y 13. | 4 | 3 | 4 |

Firma del validador
Nombre:

ANEXO 6 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería de un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023

Autor: Pablo Javier Cordova Balon

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|--|--|--|---|--|---|----------------------|---|
| <p>Problema general ¿Cómo los factores sociodemográfico, organizacional y motivacionales están asociado al desempeño profesional de enfermería de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Qué factores socio-demográficos afectan al desempeño profesional de enfermería de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023? b) ¿Qué factores organizacionales que afectan al desempeño profesional de enfermería de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023? c) ¿Qué factores motivacionales que afectan al desempeño profesional de enfermería de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023?</p> | <p>Objetivo general Determinar los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales asociado al desempeño laboral de enfermería de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023.</p> <p>Objetivos específicos a) analizar los factores sociodemográficos y su influencia en el desempeño laboral de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023. b) describir los factores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02,2023. c) describir los factores motivacionales y su influencia en el desempeño laboral de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023</p> | <p>Hipótesis general Los factores sociodemográficos, organizacional y organizacionales tienen un impacto significativo en el desempeño de los profesionales de un hospital de Santa Elena del distrito 24d02, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas a) Los factores sociodemográficos afectan de manera significativa en el desempeño laboral b) Los factores organizacional afectan de manera significativa en el desempeño laboral c) Los factores motivacionales se relacionan de manera significativa en el desempeño laboral</p> | <p>Variable X: Factores Dimensiones X1 X 1: Factores sociodemográficos X2 Factores organizacionales X3 : Factores motivacionales</p> | <p>Indicadores X1.1 Edad X1.2 Sexo X1.3 N° de hijos X1.4 estado civil X2.1 Condición laboral X2.2 Remuneración mensual X2.3 tiempo de servicio X3.1 relaciones interpersonales X3.2 asensos X3.3 Estrés laboral</p> | <p>Ítems 1 al 5 6- 10 10 -16</p> | <p>Escala</p> | <p>Nivel rango y Bueno: 47–65 puntos. Regular: 29 – 46 puntos. Malo: 13- 29 puntos</p> |

Variable Y: desempeño laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Nivel |
|---------------------------------|---|--------------|--|---|
| Y1: Competencias del individuo | Y1.1 Iniciativa Y1.2 comunicación Y1.3 integridad Y1.4 apertura al cambio Y1.5 calidad administrativa | 1 -13 | Excelente Muy bueno Bueno Regular Deficiente | yrango Bueno: 47-65 puntos. |
| Y2: Competencias para el puesto | Y2.1 Trabajo en equipo Y2.2 Trabajo con otras organizaciones Y2.3 Control interno Y.2.3 solución del problema | | | Regular: 30 - 46 puntos. Malo: 13-29 punto |

Tipo y diseño de investigación

Enfoque: cuantitativo

Tipo: descriptivo

Diseño: no experimental,
transversal, correlacional

y

Población y muestra

69 personas entre personal enfermeros y personal auxiliares de enfermería

Muestra: muestra censal, 50 colaboradores

Muestreo: no probabilístico

Instrumentos

Variable 1: Factores

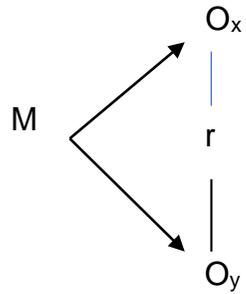
cuestionario

Variable 2: Desempeño
laboral

Cuestionario

Método de análisis

Análisis de
confiabilidad y
fiabilidad



M: muestra

Donde O₁: factores

Donde O₂: desempeño laboral

r: correlación entre las variables

ANEXO 7 CONFIABILIDAD

FACTORES ASOCIADOS

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,873 | 13 |

DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,797 | 13 |

ANEXO 8
PRUEBA DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Factores | ,439 | 50 | ,000 | ,604 | 50 | ,000 |
| Desempeño | ,419 | 50 | ,000 | ,638 | 50 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores sociodemográficos, motivacionales y organizacionales asociados al desempeño laboral de enfermería en un Hospital de Santa Elena - 24D02, 2023

", cuyo autor es CORDOVA BALON PABLO JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Julio del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|---|--|
| MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383 | Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 04- 08-2023 19:43:27 |

Código documento Trilce: TRI - 0608959