



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Motivación laboral y desempeño profesional del personal de
enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público,
Lambayeque

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Carhuapoma Obando, Blanca Ysabel (orcid.org/0009-0008-5291-8688)

ASESORAS:

Dra. Monteagudo Zamora, Vilma (orcid.org/0000-0002-7602-1807)

Dra. Guerra Fernández Rosa, María del Carmen (orcid.org/0000-0003-0707-5753)

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

CHICLAYO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, por estar conmigo en cada momento, por su amor infinito, por darme fortaleza para alcanzar mis objetivos y lograr con éxito esta etapa de mi vida profesional.

A mis padres, por su apoyo incondicional durante mi formación personal y profesional; por los valores y principios inculcados y el amor que siempre me han demostrado; a mis hermanos por la comprensión y el amor fraternal, en especial a Jazmín Carhuapoma y Enzo Yaipen por estar a mi lado en los momentos más importantes de mi vida, y ser una motivación para superarme a mí misma.

A Gabriela y Andy por su apoyo continuo en esta etapa profesional, y estar a mi lado en los buenos y malos momentos.

AGRADECIMIENTO

A mis asesoras, Dra. Monteagudo Zamora, Vilma y Dra. Guerra Fernández Rosa, María del Carmen; por su compromiso, exigencia, dedicación y paciencia en este proceso académico.

A la Universidad César Vallejo , a mis docentes de la maestría y miembros del jurado calificador, que me permitieron construir nuevos conocimientos y, sobre todo, por una formación humana e identificación con nuestro prójimo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MONTEAGUDO ZAMORA VILMA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque", cuyo autor es CARHUAPOMA OBANDO BLANCA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

CHICLAYO, 20 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MONTEAGUDO ZAMORA VILMA CARNET EXT.: 001725395 ORCID: 0000-0002-7602-1807	Firmado electrónicamente por: MMONTEAGUDOZA el 10-01-2024 14:48:33

Código documento Trilce: TRI - 0703850

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARHUAPOMA OBANDO BLANCA YSABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
BLANCA YSABEL CARHUAPOMA OBANDO DNI: 48457140 ORCID: 0009-0008-5291-8688	Firmado electrónicamente por: BCARHUAPOMA el 20- 12-2023 13:40:45

Código documento Trilce: TRI - 0703851

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTINCIDAD DE AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de motivación intrínseca del personal de enfermería	19
Tabla 2 Nivel de motivación extrínseca del personal de enfermería.....	20
Tabla 3 Nivel Motivación laboral del personal de enfermería.....	21
Tabla 4 Nivel de desempeño profesional del personal de enfermería	22
Tabla 5 Relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional.....	23

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público; la investigación fue cuantitativa con un diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional, la muestra estuvo conformada por 70 licenciadas en enfermería que laboran en el servicio de emergencia a quienes se utilizó como técnica la encuesta aplicando dos instrumentos dos cuestionarios validados por juicio de expertos con una confiabilidad por alfa de cronbach de 1.6 para el desempeño profesional y 0.90 para motivación laboral, se encontró que la motivación intrínseca es regular con un 55.7% , para la motivación extrínseca se obtuvo que es regular con un 57.1%, para el desempeño profesional el nivel fue regular con un 54.3%, en cuanto la relación entre las variables motivación laboral y desempeño profesional nos arrojó un Rho de Spearman un coeficiente de 0,689 evidenciando relación significativa positiva y moderada; ha predominado el nivel regular por ende el hospital debe abocar sus políticas en la motivación del personal de enfermería para mejorar el desempeño profesional y alcanzar los objetivos mutuos.

Palabras clave: Enfermería, motivación, desempeño.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between work motivation and professional performance of nursing staff in the emergency service of a public hospital; The research was quantitative with a non- experimental design, descriptive and correlational level, the sample was made up of 70 nursing graduates to whom a survey was applied as a technique and as instruments two questionnaires validated by expert judgment with an alpha reliability of Cronbach of 1.6 for professional performance and 0.90 for work motivation, it was found that intrinsic motivation is regular with 55.7%, for extrinsic motivation it was found to be regular with 57.1%, for professional performance the level was regular with 54.3%, regarding the relationship between the variables work motivation and professional performance, a Spearman Rho coefficient of 0.689 showed a significant positive and moderate relationship; the regular level has predominated, therefore the hospital must focus its policies on the motivation of nursing staff to improve professional performance and achieve mutual objectives.

Keywords: Nursing, motivation, performance.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación de los trabajadores y el desempeño profesional son factores determinantes en las instituciones, empresas y organizaciones; y toman más relevancia en las instituciones dedicadas al rubro de la salud donde hay situaciones de difícil manejo, las cuales van desgastando la motivación del personal asistencial hacia su labor profesional, por ende puede tener repercusiones que afectan a la empresa, la cual se evidencia en la calidad de la atención, procedimientos y el trato hacia los pacientes (Bohórquez et al.,2020).

Hayes & Chumney (2022) realizaron un estudio a nivel mundial donde se revela cómo la motivación es importante para el buen desempeño profesional, el Instituto Research encuestó a 27,193 participantes de Asia, Europa, África y Latino América (Argentina, México y Brasil), mil personas por cada país, trabajadores con diversas características (Hombres, mujeres, raza, mayores de 40 años, con estudios universitarios o sin ellos) reflejando que 15,5% de los trabajadores están totalmente motivados esto significa que el 84,5% de los trabajadores “solo van a trabajar”, y no aportan todo su potencial y conocimientos a la entidad donde se desempeñan profesionalmente.

En Latinoamérica se ha dado un crecimiento económico, pero aún subsisten desafíos en el ámbito laboral, la desigualdad aún persiste en los sectores laborales donde el 53% de la población tiene trabajos informales, sin seguro de vida y de pagos insuficientes para tener una estabilidad económica adecuada, esto es reflejado en la traslado masivo de la población laborales que satisfagan sus necesidades económicas y personales; en América Latina los trabajadores priorizan factores como el salario y condiciones de trabajo, luego están la búsqueda de oportunidades, finalmente la seguridad en el trabajo, y un trabajo estable con las condiciones adecuadas (Genoud et al., 2023).

El informe prioridades de gestión de personas para el 2023 revela que en el Perú los motivos asociados a la motivación en los trabajadores son el balance de la vida laboral y profesional en un 75%, el ambiente laboral con un 73% y el crecimiento profesional con el 66%; los factores que los desmotivan son la remuneración con un 45%, exceso de carga laboral en un 31% y la falta de crecimiento profesional con un 38% esto hace que los trabajadores no cumplan con los objetivos de la entidad donde desarrollan sus labores (Ausin, 2023).

Romero (2021) en Lambayeque, realizó una investigación a nivel de una red de salud con 32 participantes de diferentes áreas de trabajo, tomando en cuenta diversas características y trabajadores de distintas áreas laborales, las estadísticas reportaron que el personal que labora tiene un nivel moderado de motivación con el 91%, teniendo el menor porcentaje en la motivación intrínseca con un 75%, teniendo mayor porcentaje en la dimensión del desarrollo profesional.

En un hospital público en la región se observó que el servicio de emergencia es uno de los servicios más aglomerados, el cual cuenta con los siguientes servicios: Unidad de Cuidados Críticos de Emergencia (UCCE), Unidad de Shock Trauma, con diferentes áreas especializadas (medicina, cirugía, traumatología, ginecología y pediatría) en los mencionados servicios labora personal médico, personal de enfermería y técnicos en enfermería; tiene 86 enfermeras las cuales son un recurso crucial en el servicio debido a que brinda cuidados a los pacientes de acuerdo a su patología y a su grado de prioridad, este profesional es el eslabón para las diferentes especialidades.

Este profesional se le asigna en promedio 13 pacientes, sumado a ellos los ingresos en el turno los cuales pueden ser de 5 a 6 por turno, en el último trimestre del año se ha evidenciado quejas verbales y escritas en la unidad de atención al usuario, sobre el desempeño profesional de la enfermera del servicio de emergencia, además la resolución de problemas y la cooperación con sus colegas dentro del turno, entregando un turno con falencias y sobrecargando a la colega que la releva, haciendo que el trabajo sea más arduo para ese personal. La motivación cumple un rol importante en el desempeño profesional, se debe tener en cuenta la opinión y la perspectiva del personal de enfermería, con ello se podrá optimizar sus funciones dentro de la institución.

Por lo expuesto la investigadora se pregunta ¿Cuál es la relación entre motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque? La presente investigación es relevante porque sentará bases científicas en la institución para ayudar a las autoridades pertinentes para tomar decisiones puntuales en la motivación laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia, fomentando en ellas los medios para desenvolverse profesionalmente.

El desempeño profesional irá de la mano con la motivación que encuentre en su centro de trabajo, y sus funciones se optimizaran, logrando un balance entre su motivación laboral y su desempeño profesional. Al obtener el nivel de motivación laboral se logrará la toma de decisiones específicas en el colectivo de profesionales estudiados, que diariamente se enfrenta las a situaciones difíciles en su labor, además se tendrá conocimiento si la institución brinda a sus profesionales de enfermería incentivos para mantener su motivación laboral, y si esto ayuda en su realización profesional. El grado de desempeño profesional es una variable cuyo valor es imprescindible en la institución ya que esta debe brindar un servicio de enfermería dotado de base científica y humanidad para poder cumplir con la misión y visión de la institución donde labora.

En consecuencia el objetivo general será determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque, para llegar a este propósito se tendrá como objetivos específicos: establecer el nivel de motivación intrínseca del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque; identificar el nivel de motivación extrínseca del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque; describir el nivel de motivación laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque

Para nuestra segunda variable se buscara caracterizar el grado de desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque; establecer la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería de un hospital público, Lambayeque; con ello se podrá dar respuesta a la hipótesis planteada si existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque, para ello se elaborará un cuestionario para la variable motivación la cual será validada por juicio de expertos, la confiabilidad será por alfa de Cronbach. y para la variable desempeño se tomará uno ya validado por otro autor, por Z Gauss.

II. MARCO TEÓRICO

Al llevar a cabo la recopilación de información para los antecedentes se tomó como referencias a diversas fuentes de investigación confiables se encontró antecedentes a nivel mundial, nacional y local, en tesis, artículos de investigación, menores a cinco años de su publicación con ello se podrá ampliar la visión de la relación de las variables motivación y desempeño en los diferentes contextos. Los antecedentes recopilados son los que se plasman a continuación:

Salazar (2020) realizó un estudio en el Hospital Hugo Pesce Pescetto en Ciudad de México, cuyo fin fue establecer la relación de la motivación y calidad de vida laboral del personal asistencial; el tipo de investigación utilizada para esta investigación fue cuantitativa y correlacional con un diseño no experimental, consideró una muestra de 206 trabajadores por el método probabilístico. Se utilizaron como instrumentos la “Escala de Lobmann” y “la escala de CVL-HP” se obtuvo como resultado que el personal tiene alta motivación con un 87%, motivación intrínseca 88% y extrínseca 85%, con un Rho Spearman= 0.41, $p=0,000$; se eligió este estudio por su variable de motivación laboral el cual aportará líneas a seguir en este nuevo estudio.

Por su parte Quispe (2020) investigó en una institución educativa de Guayaquil en Ecuador, la relación entre motivación y desempeño de docentes, la investigación fue descriptiva y de abordaje cuantitativo el diseño utilizado fue no experimental tomó en cuenta para su muestra a 51 docentes, se utilizó como instrumentos dos encuestas para medir la motivación y el desempeño, los resultados fueron hay mayor porcentaje en el nivel medio ; la relación fue alta entre las variables con un Rho de Spearman de 0,963 y una sig. de $0,000 < 0,05$. Se tomó en cuenta esta tesis porque entre la población que va a ser estudiada también hay docentes y se podrá tener directrices para la nueva investigación.

En esta misma línea Bayser (2022) publicó en una revista argentina un estudio sobre la motivación en el personal de enfermería, con el fin estudiar la relación entre motivación y desempeño de este grupo ocupacional en una institución pública, este estudio fue descriptivo, transversal, se contó con una muestra de 60 profesionales, se utilizó el método no probabilístico por conveniencia del investigador, los resultados arrojaron que al aplicar las dimensiones para motivación el 96% tiene nivel medio, ambas variables tuvieron

correlación positiva, es decir a mayor motivación se obtiene mejor desempeño profesional, con motivación intrínseca de nivel bajo 4.9 , nivel medio con 8,2 se eligió este estudio por la similitud de variables y por el escenario de estudio el cual se también una institución pública, como nuestro estudio.

En México Cadena (2019) realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación de dos variables la motivación y el desempeño de los trabajadores, fue un estudio cuantitativo, no experimental, transversal, y descriptivo, con un universo de 50 trabajadores, los resultados obtenidos concluyeron que los trabajadores tienen necesidad de seguridad y protección, de autoestima, en un nivel medio tienen necesidades sociales y un nivel bajo necesidad de pertenencia; se destacó en el nivel alto la competencia en el trabajo, en general se concluye que hay una posibilidad de relación entre desempeño laboral y motivación, este antecedente aportará nuestra investigación un escenario distinto donde se podrá comparar los resultados para el análisis de los datos.

Benítez (2019) realizó una investigación en un hospital nivel tres en España con el objetivo de evaluar el nivel de motivación y satisfacción de las enfermeras del área de hospitalización fue una investigación cuantitativa, descriptiva, observacional, tuvo con un corte transversal, tuvo un universo de 150 enfermeras, dando como resultados para la dimensión satisfacción de aprendizaje se obtuvo 40% están satisfechas y un 60% insatisfechas; en el reconocimiento de su labor un 33% está satisfecho y un 67% esta insatisfecho; respecto a recompensas y estímulos 33% insatisfecho y un 67% satisfecho.

En el Perú se han realizado diversas investigaciones, citamos a Granados (2020) quien realizó un análisis en el Hospital I EsSalud en Trujillo, con el objetivo de diagnosticar la asociación entre motivación y desempeño laboral del personal asistencial, se realizó una investigación descriptiva y correlacional, se tomó de muestra 58 trabajadores, se tuvo como instrumentos dos encuestas estructuradas para motivación y desempeño obteniéndose como resultado que la motivación al logro percibida es regular (69,0%) y alta en un (31.0%) al igual que el desempeño con el 56,9% y la relación entre las dos variables fue significativa ($p < 0,05$). La motivación del logro 69%, el poder 48.3 y afiliación 51.7%; Se tomó en cuenta este estudio por las variables y por la muestra

En consecuencia Portugal (2021) tuvo a bien realizar un análisis en un hospital nacional en Lima con la finalidad establecer la relación entre motivación y desempeño de las enfermeras de un hospital nacional; su estudio fue de tipo aplicada y cuantitativa con un diseño no experimental, la población estuvo formada por 223 enfermeros, la muestra tomada fue de 223 profesionales, en este estudio utilizo dos instrumentos escala de motivación (R-WAWS) y cuestionario de desempeño en estos profesionales, se obtuvo como resultado de 0,93 en la escala Alpha de Cronbach para la relación de ambas variables, este estudio tiene como escenario un hospital nacional y como muestra enfermeras esto nos ayudará en el análisis de los datos, también utiliza una escala que nos podría dar pie a otro estudio y seguir contribuyendo al conocimiento.

Chucos & Pérez (2022) llevaron a cabo un estudio en Huancayo con el fin analizar la relación entre desempeño y motivación de las enfermeras, el tipo de investigación fue de tipo básico, con un nivel relacional, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, tuvo un universo de 102 enfermeras, con una muestra de 80 licenciadas en enfermería, esta investigación utilizó, como instrumentos de evaluación un cuestionario para motivación y una escala de desempeño con ello tuvo como resultado que el 62.5% de las enfermeras tenían una motivación media, el 25% tienen nivel bajo en la motivación y solo el 12% tiene un nivel alto de motivación, con el desempeño se obtuvo el 8.8% de alto nivel de desempeño, el 57.5% con un nivel medio de desempeño, y con nivel bajo un 33.8% de enfermeras; y si existe una relación directa entre las variables, valor de $p = 0.000$

Vila (2022) realizó un estudio en el servicio de pediatría y ginecología en Cuzco, con el fin de evidenciar si la motivación influye en el desempeño, fue un estudio cuantitativo, de corte transversal y cuantitativo, no experimental y correlacional con una muestra de 108 trabajadores, se utilizaron como instrumento dos encuestas para ambas variables, mostrando como resultados una significativa relación entre las variables de motivación y desempeño., con un muestro probabilístico de 108 trabajadores de salud, los resultados en este estudio que si hay relación entre las variables; este estudio nos da referencia a otros servicios diferente a la emergencia pero con las mismas variables utilizadas

en nuestra investigación que enriquecerán los resultados, en motivación intrínseca el 3,7 % y el 10,2% con motivación media.

Quispe et al. (2021) realizaron un estudio en una gerencia regional, con el fin de determinar la relación entre motivación y desempeño del personal que labora en la institución, fue una investigación cuantitativa, se trabajó un diseño transversal, con un universo de 106 trabajadores, su muestra fue censal. Como instrumento se utilizó la encuesta tanto para motivación y desempeño, los resultados fueron que existe una relación significativa entre las variables estudiadas. La mayoría de personal de salud durante la pandemia tuvieron baja motivación y bajo desempeño de sus funciones,

En la región Lambayeque se han llevado a cabo diversas investigaciones debido a la problemática del sector salud; Santamaria (2020) pretendió demostrar la relación entre estrés y desempeño del personal de enfermería en el área crítica de emergencia este estudio fue cuantitativo , no experimental, correlacional, y transversal, tuvo un universo de 52 enfermeras y no tuvo muestra se trabajó con todos los profesionales, se utilizó como instrumento un cuestionario y una encuesta, los resultados fueron para motivación alta un 35% , motivación media 52 %, para el desempeño el nivel medio lo obtuvo el compromiso con un 54%, calidad del trabajo un 52%,trabajo en equipo 50% Rho de Spearman fue de -0450, con Sig. bilateral ($p < 0.05$),determinando que si hay una relación directa entre las variables.

Romero (2021) realizó un análisis en una red de salud cuyo objetivo ha sido establecer la relación entre las variables motivación y compromiso, este estudio fue cuantitativo, utilizo un diseño no experimental, con un corte transversal, correlacional y descriptivo, se tomó una muestra significativa de 32 profesionales, se aplicó una encuesta distinta y para ambas variables y un instrumento tipo Likert. Como resultado se obtuvo niveles medios de motivación y obteniendo en motivación extrínseca niveles medios con 87% y bajos con 13%; entre las dimensiones afectivo, pero no tuvo el mismo impacto el compromiso normativo.

Montalvo (2020) realizó un estudio en una empresa con el fin de establecer la relación entre las variables (Motivación y desempeño), fue un estudio cuantitativo, no experimental, de tipo correlacional y transversal, se tuvo

una muestra de 74 trabajadora, se aplicó como técnica una encuesta y se validó por Alfa de Cronbach un instrumento para este estudio, se obtuvo como resultado un nivel satisfacción del 89%, el ambiente laboral obtuvo 54%, rendimiento con un 96%, con una productividad del 91%, y con una actitud del 85%, y se aceptó que existe una relación entre motivación y desempeño con un 0.723 de grado positivo.

Alcalde (2021) presenta como objetivo el determinar la relación entre las variables (motivación y satisfacción), para ello desarrolló un estudio aplicado, cuantitativo, no experimental y de tipo correlacional, con una muestra significativa de 80 colaboradores de salud, con quienes se empleó un cuestionario, la evaluación de los resultados arrojó que tiene un 813 de correlación dando un nivel alto entre ambas variables, además las variables tienen una correlación fuerte cuando se aproximan, con un indicador de 50%, comprobando así la hipótesis planteada en la investigación.

Boulanger (2022) realizó una investigación en Lambayeque con una metodología básica, con un diseño experimental, transversal y correlacional, tuvo un universo de 52 trabajadores y como instrumento se aplicó un cuestionario, para ello la investigación arrojó que la motivación tuvo un nivel bajo, y también para la variable de desempeño ($Rho=,623; p<.05$), y que existe una relación moderada, en cuanto a la estadística hay una significativa relación entre variables ($Rho=,410; p<.05$), con ello se llegó a concluir que mientras a más motivación mejor desempeño., creando un mejor ambiente laboral y mejorando la productividad.

Luque (2020) en su estudio denominado Importancia de las teorías de la motivación laboral tomó como base la teoría de Abraham Maslow (1943), esta teoría supone que existen necesidades y que deben ser abordadas por el individuo para llegar a la cima de su realización personal alcanzando así la felicidad, para ello necesita de la motivación, así va a satisfacer primero lo básico para la vida, las carencias fisiológicas (alimento, respirar, sexo, descanso y homeostasis) logrado esto se irá a la siguiente escala en la pirámide que es la seguridad, pertenencia y lo va a lograr desde la socialización con su entorno. El nivel siguiente en la pirámide es la autoestima donde el individuo ha trabajado el respeto pleno, satisfacción y con esto llegará a su realización personal, tomando

sentido de su vida y del entorno donde se desarrolla, alcanzando todo su potencial, y esto gracias a la motivación.

Sánchez (2023) refiere que las necesidades tienen un orden para satisfacer, las fisiológicas están desde el inicio de la vida hasta el último día de sus vidas, estas son constantes y siempre van a estar en el proceso de vida, son pieza fundamental para poder seguir; la necesidad de seguridad es un eslabón importante pues mantiene al individuo a salvo de las amenazas, tanto físicas como emocionales; a medida que se satisfacen las necesidades surgen otra como la social en función de la amistad, amor y aceptación de su entorno todo en su esquema social; la necesidad de estima va en conjunto con la personal y la de su medio, una busca el amor y respeto hacia sí mismo sus logros y la otra busca el reconocimiento, estatus, fama y dominio se su entorno.

Cocunato (2023) refiere en su estudio que el individuo al llegar a la cumbre de estas necesidades tendrá diversas maneras de éxito una de las motivación de crecimiento , ha pasado por todos los niveles de la pirámide y llega a la cúspide donde hay autorrealización, y donde se puede desarrollar todo el potencial en sus actividades , puede resolver problemas, es creativo , espontáneo, acepta críticas y es positivo; todo esto se va a lo logrado gracias a que ha podido suplir sus necesidades básicas y continuar con la pirámide motivado con el alcance de su propia felicidad.

Madero (2019) realizó un estudio sobre la teoría de Frederick Irving Herzberg propuesta en 1959 donde describe los factores de la motivación y el enriquecimiento del trabajo, él tenía tanto una visión física como psicológica, presento dos ideas novedosas a su época, la satisfacción y la insatisfacción como dos conceptos independientes, y las estrategias de motivación no solo es aumentar dinero sino también mejorar las relaciones con su entorno y también se debe motivar desde las tareas que desempeñas. Con este estudio se iniciaron los principios más importantes de la motivación, Herzberg en su teoría determinó dos factores uno de ellos Higiene este principio se aglomeran seguridad en el ambiente laboral, políticas, hasta la misma remuneración, todo esto es la parte externa que pueden mantener la satisfacción o no del trabajador y puede estar de manera errónea en el medio. El otro principio es la motivación que tiene el trabajador, y puede tener relación con el puesto donde se desempeña, si estos

dos principios están presentes el trabajador puede llegar a un estado de satisfacción, haciendo contraste la insatisfacción tiene factores como la administración de la empresa, la supervisión y las medidas de trabajo.

Factor de Higiene o extrínseco ; se refiere a la parte externa que rodea al trabajador en su entorno laboral, estas variables que se forman en el ambiente al ser controladas por la empresa, quedan fuera del campo de acción de trabajador y este queda sometido a las políticas de la empresa, Herzberg determinó que cuando estas variables están adecuadas los trabajadores pueden llegar o no a estar satisfechos, ya que estos son intrínsecos, la remuneración se convierte en algo común y pierde la motivación , y puede generar el efecto contrario donde solo se ve el salario que se puede llegar a percibir (Madero, 2019).

Factor de motivación: este se refiere a la parte externa que rodea al trabajador y de las cuales tiene control, esta le permite el crecimiento laboral, el aprecio laboral, etc. Para el autor muchos mejoran la parte externa, pero esto es parte del ambiente laboral, pero sino se mejora la parte interna la motivación será la misma, se debe mantener una homeostasis en ambos factores para lograr la capacidad idónea del trabajador, pero también es importante la tarea que realiza sea relevante y de acuerdo con sus capacidades.

Los factores intrínsecos están conectado con el placer en el cargo y con la tarea que realiza la persona, por ello estos factores siempre están bajo supervisión de las personas, pues hay un vínculo en lo que hace y desempeña, estos implican sentimientos involucrados con el desarrollo individual y el crecimiento, el reconocimiento, su necesidad de autorrealización y todo ello va a depender de las tareas que realice, en esto es enfocado en las organizaciones, en la que el individuo desarrolla el rol importante, e interviene sus intereses personales y lo motive a seguir cumpliendo su labor de la mejor manera, ya que en el fondo busca el reconocimiento dentro de su organización, también se debe visualizar lo que le motiva al trabajador del gobierno local, si en realidad le permite realizarse como persona o lo induce a la apatía (Madero, 2019).

El Ministerio de Salud (MINSa) 2018 mediante resolución ministerial N° 1337-2018 Minsa define el desempeño como toda acción realizada por el trabajador en el marco de sus competencias y funciones previamente

establecidas en los formatos institucionales, además MINSA (2008) en su resolución Ministerial la cual no ha sido actualizada contempla cuatro dimensiones el relacionamiento el cual genera las condiciones adecuadas para propiciar un ambiente que permita establecer las buenas relaciones y lograr los objetivos; los valores toman también relevancia ya que el compromiso está orientado a las funciones encomendada teniendo las competencias necesarias, la productividad que se mide a través de las tareas encomendadas, en el tiempo dado y con alta calidad; el trabajo eficiente que se evalúa con la adecuada utilización de recursos.

El término desempeño se utilizaba para la descripción de puestos, luego se convirtió en una herramienta para evaluar el funcionamiento de los puestos en las diferentes áreas de cada puesto, en la actualidad el desempeño laboral es la base fundamental para el éxito de las organizaciones, existen modelos y teorías sobre el desempeño en su trabajo de investigación Bautista et al. (2020) citaron el modelo teórico de Campbell creado por la necesidad de evaluar el desempeño laboral de manera holística, considerando bases teóricas para dicha evaluación y así ayuda en la elaboración de estrategias que ayuden al cumplimiento de objetivos.

Este modelo es un constructo multidimensional, con una taxonomía de 8 elementos para evaluar el desempeño, con ello es posible describir la estructura del desempeño de todos los trabajos, estos elementos son capacidad para realizar tareas, habilidades en trabajos no específicos, comunicación oral y escrita, disciplina personal, trabajo en equipo y el grado de apoyo, y así mantener la meta del equipo, la supervisión también influye en el desempeño de los trabajadores, tiene que ser cara a cara, y la administración debe ir direccionada a que el equipo tenga una buena integración , se lanzan problemas y se buscan soluciones y se organizan los recursos en la organización, con ello se puede interiorizar las metas y estas pueden ser aplicadas en los diferentes sectores ocupacionales.

Bermeo (2022) en su estudio sobre el desempeño laboral citó a Hoai et al. (2022) quienes definieron al desempeño de la tarea como el constructo o dimensión está relacionado el éxito de las tareas y las responsabilidades en función con las capacidades y conocimiento que exige cada puesto y esos van

a contribuir de manera directa o indirecta, esto se divide en dos tipos de comportamientos, uno vinculado al proceso de transformación de productos, recursos o servicios, por otro lado el otro engloba todas aquellas actividades que son soporte, por ello el desempeño es la tarea relacionada a la productividad, y sus actividades realizadas serán a gran medida de su preparación, habilidades y capacidades, todo ello debe estar descrito en el perfil de cada puesto, en suma el desempeño laboral está en dirección a la producción de servicios en beneficio propio de la organización.

Alvarado et al. (2020) refieren que el desempeño contextual hace referencia a los comportamientos individuales que sobrepasa las expectativas y lo esperado en el puesto, esos son indispensables para el logro de resultados esperados por parte de la organización, estos son realizados de manera voluntaria por los trabajadores de la organización y se enfocan en el cumplimiento de los objetivos planteados, aquí se mencionan diversas variables moderadoras en el contexto organizacional, psicológico y social las cuales se presentan en la realización de tareas, esto se respalda en el entorno donde se trabaja, es necesario además fomentar un entorno adecuada para llegar a tener un buen desempeño contextual.

Palacios (2019) nos señala que el desempeño adaptativo es la dimensión, constructo clave para las organizaciones es la capacidad de adaptación de las demandas del campo laboral el cual es altamente competitivo es vital en tiempos de cambio, vacaciones o crisis económicas o laborales, este tipo de desempeño se manifiesta a través de la innovación, creatividad y cómo resuelve problemas, y crea un valor agregado al continuo cambio, el trabajador se adapta de manera positiva al plan definido, el desempeño táctico es necesario cuando se necesita soporte, puesto que ya se tienen protocolos, procedimientos que ayuden en el proceso de manera eficiente, y así el trabajador puede desarrollar un desempeño adaptativo.

Chirinos (2021) nos menciona que el desempeño laboral son aquellos comportamientos de todos los profesionales tanto universitario como técnicos, es también la interacción interpersonal que surge en el proceso de la salud y que puede afectar doce componentes de la salud, además este desempeño define la calidad de atención que brinda el personal de salud, así mismo Campos et. al

(2020) mencionan que hay factores que pueden interferir en el buen desempeño laboral la evaluación de dicha dimensión es importante el releva que esta ha mejorado, pero se ve afectada por la subjetividad o memoria del evaluador, además los ambientes complejos de las áreas hospitalarias, por ellos la relación interpersonal con el jefe inmediato es importante para generar confianza.

Becerra (2019) en su investigación citó el modelo de desempeño elaborado por Murphy en el año 1990 este autor fue el pionera en intentar precisar y separar los términos de productividad, desempeño y eficiencia; el desempeño tiene como definición que es el conjunto de conductas relevantes para el logro de metas de la institución o la unidad donde se desempeña el individuo, bajo este concepto se elaboró una propuesta donde los puestos tienen cuatro conductas definidas, encaminadas a la tarea, interpersonalmente y las destructivas.

Querebalu & Damián (2022) en su estudio citaron a Whetten y Cameron quienes afirmaron que la evaluación del desempeño del trabajador es un punto importante del área de recursos humanos y para ello evalúan las habilidades y capacidades como la esencia del individuo, la creatividad para solucionar problemas, la competitividad; también el comportamiento que se desenvuelve la persona en el cumplimiento de sus funciones de acuerdo a su formación ética y profesional; y se evalúa finalmente los resultados que se dan dentro de la empresa, la ejecución de proyectos y el logro de objetivos. Por otro lado, en su estudio Villegas & Margarita (2022) sobre el desempeño laboral mencionaron a Calcina quien en el 2016 afirma que este no es solo el cumplimiento de tareas, es por ello por lo que el área de recursos humanos debe tener las herramientas para detectar un problema que puede peligrar el aprovechamiento de su potencial y esto este ligado a la motivación del cumplimiento de objetivos.

Sánchez (2021) sobre el desempeño laboral citó Stoner, quien afirma que las personas que laboran en una institución trabajan eficazmente para lograr los objetivos en común, las cuales están establecidas en el plan de trabajo, se expresa cuando los individuos cumplen con sus funciones específicas en una organización y cumplen con su tarea de manera eficiente, se debe realizar una evaluación sistémica según las funciones establecidas en la organización, entonces el desempeño se va a evaluar en relación a las metas de las institución.

III. METODOLOGÍA

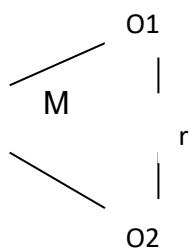
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Para esta investigación se tomó en consideración aplicar una investigación de tipo básica, el Concytec (2019) define como una investigación que plantea problemas o hipótesis de trabajo para abordar los desafíos en la vida productiva de la sociedad, pero no se llega a aplicar ni implementar las recomendaciones y soluciones derivadas de dicha investigación.

Diseño de investigación: El diseño fue no experimental, debido a que el investigador solo observó los sucesos que ocurren de manera natural, no hubo estímulos, no se manipularon las variables y no se intervino en su desarrollo, González & Covinos (2021); utilizó una escala ordinal la cual es definida como el nivel básico y consiste en clasificar todo en variables Córdova et al. (2023) es cuantitativa porque fue observable y se pueden cuantificar los sucesos, además se probó una hipótesis mediante la medición numérica posterior a ello un análisis estadístico, con esto se prueba teoría; así mismo fue de nivel descriptivo donde estudió un fenómeno y se detallaron características de las variables en una dimensión temporal; es correlacional porque hay relación o asociación entre las variables; finalmente es una investigación transversal puesto que la recolección de datos es realizada en un solo corte en el tiempo (Álvarez 2020).

Se representa la investigación de la siguiente manera:



O1: Motivación laboral

O2: Desempeño profesional

r: Relación

M: Muestra de 81 licenciadas de enfermería del servicio de emergencia.

3.2 Variables y operacionalización

V1: Motivación laboral

Una variable es una categoría y se expresa mediante un concepto y dependiendo cómo se utilice toma valores diferentes, hay varios de variables que se van a emplear según la investigación a realizar (Peñañiel 2023)

Definición conceptual: según Orellana (2020) es la respuesta de los trabajadores de una institución a estímulos atractivos constantes y que se obtiene como resultado un buen desempeño profesional, estas prácticas constantes brindan satisfacción a los trabajadores de la institución; según la Real Academia Española (2022) define la motivación como el efecto y acción de motivar, y que tienen factores extrínsecos e intrínsecos.

Definición operacional: Es lo que impulsa al trabajador a cumplir un objetivo, y pueden ser extrínsecas o intrínsecas (Manjarrez et al., 2020).

V2: Desempeño Profesional:

Definición conceptual: Para Mejía (2021) es el proceso por el cual los trabajadores aplican métodos necesarios para cumplir los objetivos de su profesión, personales y de la institución; logrando así ejercer a cabalidad sus funciones con exactitud, cuidado, precisión, rapidez, profundidad y rapidez.

Definición operacional: Es el grado de desarrollo que posee la enfermera en su ámbito laboral esto se puede medir en la actitud, trabajo en equipo, dominio asistencial y superación profesional (Campos & Milanés 2022).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Sucasarie (2022) son unidades accesibles que pertenecen a un ámbito especial donde se desarrolla el estudio, para elegir la población se tiene que conocer ciertas características, si hay relación entre la realidad, una vez que se definan las variables la población será el conjunto de todos elementos que serán estudiados en la investigación. En este marco esta investigación tuvo como población 86 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia en sus diferentes áreas donde se desenvuelve el profesional de enfermería.

Criterio de inclusión:

Licenciado de enfermería que labora en el servicio de emergencia, con contrato de modalidad nombrado y contrato administrativo de servicio, personal que labore por más de seis meses en el servicio de emergencia

Criterio de exclusión:

Licenciado de enfermería que se encuentre con licencia, vacaciones o que no firmen el consentimiento informado; licenciados de enfermería que no laboren en el servicio.

Muestra

Robles (2019) es un subconjunto de la población o del universo, al seleccionar la muestra se debe delimitar las características de la población, desde la estadística pueden ser probabilística o no probabilística. En este estudio la muestra fue censal por ser la muestra pequeña y se trabajará con las 86 licenciadas en enfermería del servicio de emergencia.

Muestro

En este estudio se utilizó el muestreo probabilístico, Salgado (2019) el requisito principal es que cada uno de los elementos a estudiar tengan la misma probabilidad de ser estudiados o seleccionados al azar.

Unidad de análisis

Nuestra unidad de análisis en este estudio fueron los (a) enfermeros (as) del servicio de emergencia, para Castro (2019) las unidades de estudio tienen características de interés y serán observados y medidos para fines del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es la recogida de los datos necesarios para los estudios científicos se llevó a cabo por un entrevistador, el cual aplicó un cuestionario elaborado con los fines de la investigación, hay distintas maneras de aplicarla tradicional que es presencial o la online (Cisneros et al., 2021).

Instrumentos: El instrumento utilizado fue un cuestionario para cada variable; la variable motivación tuvo un cuestionario de 20 ítems distribuido con cada una de las dimensiones y con una escala tipo Likert que va desde

totalmente en desacuerdo y totalmente de acuerdo. La variable desempeño profesional utilizó un cuestionario ya validado por otro autor que se ajusta a los objetivos de esta investigación.

Validación y confiabilidad: Se realizó a través de la revisión de expertos, el cual se comprobó por medio de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) que tenga el grado correspondiente llevo a cabo la validación del instrumento, y se realizó una prueba piloto por alfa de Cronbach; para la variable desempeño laboral se tomará una encuesta validada por Z Gauss y además se realizó una prueba piloto ´para validar su confiabilidad por alfa de Cronbach y así verificar si es útil para la investigación.

3.5 Procedimiento

En esta investigación se envió una solicitud dirigida al director del hospital donde se realizó el estudio, se elaboró un cuestionario para la variable motivación, Cisneros et. al (2021) afirmaron que este instrumento contiene preguntas específicas que permiten medir las variables seleccionada para poder responder a la hipótesis; en este estudio el instrumentos fue validado por juicio de expertos, a las enfermeras se les presentó el consentimiento el cual es definido por Donoso (2023) como el base para el respeto de la autonomía , se debe redactar de manera precisa toda la información y debe ser firmado voluntariamente y se debe respetar los mismos, previa firma se procedió a aplicar el cuestionario el cual fue enviado vía online para facilitar la disponibilidad de tiempo de las enfermera, luego se procesó la información para verificar que todas las encuestas estén llenas con precisión y con los datos solicitados, finalmente se procederá con el análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Por medio de los instrumentos utilizados se obtuvo la información para este estudio los cuales fueron sometidos a un análisis mediante la estadística descriptiva mediante el SPSS V.25, por la naturaleza de los objetivos planteados, el análisis por frecuencias se realizó con la sumatorio de puntajes de los instrumentos, luego se clasificó por escalas o medidas en Excel 2022.

3.7. Aspectos éticos

Para esta investigación se ha tomado como fuente el código de ética en investigación de la Universidad

César Vallejo con resolución del consejo universitario N° 0340-2021/UCV; autonomía aquellas personas que deseen participar en la investigación tienen la capacidad de aceptar o rechazar su participación en cualquier momento; beneficencia todo estudio científico debe ser para el bienestar de los participantes de la investigación; la competencia profesional y científica los investigadores deben tener la preparación adecuada para desarrollar la investigación y así garantizar el rigor científico en todo el proceso de la misma; integridad humana el ser humano está primero que los intereses científicos, sin distinción de procedencia, etnia, género u otra característica (Universidad Cesar Vallejo 2020).

Se tomo en cuenta a Belmont con sus criterios éticos:

Seguridad y protección de datos: Se respetarán los requerimientos individuales de los participantes del estudio y del grupo en materia de confidencialidad y anonimato de la información.

Integridad: La investigación debe diseñarse, revisarse y realizarse de manera que garantice que cumple con estándares reconocidos de integridad y tiene calidad y transparencia garantizadas.

Beneficencia y no maleficencia este principio nos muestra que los conflictos entre el equipo de atención y las familias del paciente son inevitables. Aunque ambos principios son importantes, el deber de no maleficencia se considera un compromiso más fuerte en la atención médica requiere que se haga "el bien" y se eviten acciones "dañinas" para los pacientes. Se puede decir que la distinción entre estos dos importantes principios éticos radica en el hecho de que la beneficencia es un compromiso ético de tomar medidas positivas para ayudar a los pacientes y no simplemente para prevenir daños

Justicia: El principio en mención es de vital importancia porque busca la igualdad de trato hacia todos los participantes. Ésta es otra expresión de los principios de respeto a los individuos (Sánchez et al., 2021).

IV. RESULTADOS

El desarrollo de la investigación permitió llegar a los resultados que se muestran en tablas simples con su respectiva descripción:

Tabla 1

Nivel de motivación intrínseca del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque

Niveles	Frecuencia	%
Alto	2	2,9%
Medio	39	55,7%
Bajo	29	41,4%
Total	70	100,0%

En la Tabla 1 se realiza un análisis del nivel de motivación intrínseca del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque en la misma se observa que el 55,7% está en nivel medio de motivación intrínseca este porcentaje representa a 39 enfermeras encuestadas; mientras que en el nivel bajo de motivación extrínseca tenemos un 41,4% que equivale a 29 enfermeras encuestadas, solo el 2.9 % de enfermeras tienen un nivel alto es decir les cuesta la automotivación ya que los porcentajes obtenidos van de nivel de motivación intrínseca del nivel medio a nivel bajo en el personal de enfermería.

Tabla 2

Nivel de motivación extrínseca del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque

Niveles	Frecuencia	%
Alto	5	7,1%
Medio	40	57,1%
Bajo	25	35,7%
Total	70	100,0%

En la Tabla 2 del nivel de motivación extrínseca del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque se muestra los resultados de acuerdo la encuesta aplicada a 70 enfermeras revela que el 57,1% (40 enfermeras) del personal de enfermería está en el nivel medio de motivación extrínseca, en un nivel bajo con un 35%,7 (25 enfermeras) en motivación extrínseca, mientras que, solo el 7.1% está en nivel alto; esto establece dificultades para motivarse con factores externos.

Tabla 3

Nivel Motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque

Niveles	Frecuencia	%
Alto	5	7,1%
Medio	38	54,3%
Bajo	27	38,6%
Total	70	100,0%

En la Tabla 3 del nivel motivación laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque en la misma se observa que el 54,3% (38 enfermeras) del personal de enfermería presenta nivel medio en cuanto a la motivación laboral en un nivel bajo se evidencia el 38.6% (27 enfermeras); mientras que solo el 7,1% precisa estar en nivel alto; con esto se le dificulta a la institución llevar una planificación resolutive de las operaciones designadas debido a que su motivación laboral va de un nivel medio a un nivel bajo.

Tabla 4

Nivel de desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque

Niveles	Frecuencia	%
Bueno	6	8,6%
Regular	37	52.8%
Malo	27	38.6%
Total	70	100,0%

En la Tabla 4 el nivel de desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque en la misma se observa que el 52.8% de enfermeras que corresponde a 37 tienen un nivel regular; que el 38.6 % tienen un nivel malo (27 enfermeras), destacando solo en un nivel bueno en un 8.6% es decir 6 de ellas.

Tabla 5*Análisis relacional entre la motivación laboral y el desempeño profesional*

<i>Variables</i>	<i>Rho de Spearman</i>	<i>Desempeño profesional</i>
<i>Motivación laboral</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	<i>,689**</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,000</i>
	<i>N</i>	<i>70</i>
<i>Motivación intrínseca</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	<i>,627**</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,000</i>
	<i>N</i>	<i>70</i>
<i>Motivación extrínseca</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	<i>,542**</i>
	<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>,000</i>
	<i>N</i>	<i>70</i>

En la tabla 5 se muestra que el coeficiente es significativo, según lo obtenido, existe relación entre el desempeño profesional y la motivación laboral con sus dimensiones ($p < 0,05$), con la motivación se obtuvo un coeficiente de 0,689 (relación significativa positiva y moderada), en el caso de la motivación intrínseca se obtuvo un valor de 0,627 (relación significativa positiva y moderada) y con la motivación extrínseca un valor de 0,542 (relación significativa positiva y moderada); por lo tanto se concluye que, a mayor motivación laboral, mayor será el desempeño profesional del personal de enfermería.

V. DISCUSIÓN

En este apartado contrastaremos nuestro marco teórico con la información recopilada menor de 5 años de fuentes confiables, con los resultados de nuestra investigación para observar los nuevos conocimientos que logrado en esta investigación.

Respecto el objetivo general que fue determinar la relación entre motivación laboral y desempeño profesional en las enfermeras del servicio de emergencia se concluyó que si existe dicha relación con un coeficiente de ($p < 0,05$) entre las variables mencionadas; comparado con la investigación de Salazar (2020) que tomo como variables la motivación y la calidad de vida del personal asistencial en su estudio obtuvo un ($p = 0,000$) siendo también significativo entre variables, lo cual muestra que la motivación desencadena mejoras tanto en el desempeño profesional como en la calidad de vida del personal de enfermería .

En la misma línea Quispe et al. (2021) realizaron un estudio de investigación con el fin de determinar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral donde se obtuvo como resultado que si existe una relación significativa entre ambas variables, al igual en que nuestra investigación donde se obtuvo un coeficiente aceptable con respecto a la relación de las variables, dando por consecuente ambas investigaciones debido su fuerte significancia entre variables, y sus resultados encontrados.

Por otro lado, Quispe (2020) estudiaría la relación en motivación y desempeño docente, la cual obtuvo un Rho Spearman de 0.963 teniendo una relación muy alta entre ambas variables de estudio, en nuestra investigación el Rho Spearman fue de 0,689 con una significancia de positiva y moderada; con ello se rescata que en la motivación y el desempeño son variables fuertemente unidad que una depende del a otra, el grado de relación con una sig. de $0,000 < 0.05$ el cual se asemejan a los resultados obtenidos en nuestra investigación y son concordantes en los resultados.

En la misma línea Cadena (2019) realizó una investigación para medir la relación entre motivación y desempeño laboral en una empresa donde la motivación tuvo un rango medio a bajo , y las competencias del desempeño

laboral se vean afectadas, concluyendo que si existe una posible relación entre las variables , lo que respalda los resultado obtenidos en nuestro estudio donde el nivel medio a nivel bajo se repite en varias dimensiones dando por conclusión que también existe un relación entre las variables motivación y desempeño, por ende ambas investigaciones son consecuentes y ambas tienen relevancia.

Con respecto al primer objetivo específico determinar nivel de motivación intrínseca del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque se encontró nivel medio de 55.7 % y bajo de 41.4 % en paralelo la investigación de Bayser (2022) tuvo como resultado para la motivación intrínseca un nivel medio de 8,2% y nivel bajo de 4.9% por ende al tener resultados similares en ambos niveles ambas investigaciones son consecuentes encontrando un grave problema en la motivación intrínseca.

Así mismo comparando la investigación de Benítez (2019) tuvo como fin evaluar el nivel de motivación y satisfacción de las enfermeras con respecto a factores que intervienen en la motivación en oportunidades de aprendizaje se obtuvo un 40% de satisfacción y 60% de insatisfacción, encontrando también un nivel de medio a bajo; en nuestra investigación los resultados fueron para el nivel medio 55.7% y para el nivel bajo 41.4% siendo también consecuentes ambas investigaciones y teniendo resultados similares en cuanto a motivación personal o motivación intrínseca que se reflejan en la satisfacción y la insatisfacción.

Para el objetivo uno Granados (2020) donde quiso demostrar la asociación de entre motivación y desempeño laboral tienen una aceptada relación, en relación a la motivación al logro (motivación intrínseca) es percibida como regular con un nivel de 69.0% y en un nivel alto con un 31.0%, al poder con un nivel alto de 48.3% y a la afiliación con un 51.7%; esto difiere con los resultados encontrados con un nivel medio a bajo donde el personal no encuentre motivación intrínseca que pueda influir en su desempeño profesional lo que nos deja un nuevo aporte al conocimiento para nuevos análisis.

En la misma línea Chucos & Pérez (2022) estudió la relación entre desempeño y motivación de las enfermeras ando como resultado que tenían una motivación media de 62.5% , medio de 25% y solo un 12 % de nivel alto esto es congruente con la investigación realizada donde nuestro porcentajes son similares a esta investigación resaltando el nivel de motivación extrínseca bajo

en un 12% y para nuestra investigación con un 2.9% ; siendo consecuente con los resultados establecidos en nuestras tablas simples.

Santamaria (2020) llevó a cabo una investigación para demostrar la relación entre estrés y desempeño, dado que el estrés es un factor externo o interno se considera como parte influyente de la motivación con respecto a ellos el desempeño fue medio con un compromiso de 54% y la calidad del trabajo con un 52%; siendo congruente con los resultados de esta investigación donde el resultado fue de un nivel medio a un nivel bajo para la variable desempeño con sus diferentes dimensiones investigada

Contrastando con Alcalde (2021) realizó un estudio para determinar la relación entre motivación y satisfacción para esto evaluó diferentes dimensiones logrando como resultado un nivel alto de motivación lo que no es congruente con nuestra investigación donde el nivel alto es de 2.9% siendo un porcentaje con cifras alejadas del estudio de Alcalde; por ende ambas investigaciones no son consecuentes en su resultados obtenidos teniendo poblaciones y escenarios similares, en tiempos relativamente cercanos.

El objetivo número dos establecer el nivel de motivación extrínseca del personal de enfermería contratando con en motivación intrínseca media con el 3,7 % y el 10,2% con motivación intrínseca baja, en nuestra investigación se encontró que la motivación extrínseca tiene como porcentaje el nivel medio 57.1% y bajo con el 35,7% dando por consecuente ambas investigaciones con resultados similares en motivación extrínseca, no se motivan con su medio externo estos resultados reflejan que falta motivación externa.

En esta misma línea Romero (2021) realizó una investigación para determinar el nivel de motivación y compromiso en una red de salud encontrando para el nivel extrínseco 83% para medio y para nivel bajo un 13 % esto es consecuente con nuestra investigación donde los niveles para esta dimensión también son de nivel medio con un alto porcentaje 57.1% y bajo con el 35.7%; ambas instituciones de estudio no cuentan con factores externos para motivar al personal y que estos puedan tener un mejor desempeño profesional.

con respecto al objetivo número tres describir la motivación el Nivel Motivación laboral del personal de enfermería se obtuvo como resultado un nivel

medio con un 54.3% y un nivel bajo con un 38.6% en contraste con ello Montalvo (2020) realizó un estudio con el fin de determinar la relación entre motivación y desempeño; teniendo como resultado fue de alta efectividad en cuanto a productividad y servicios; esto difiere de nuestra investigación dando como no consecuente; teniendo en cuenta el amplio margen de porcentaje en los resultados obtenidos en la investigación.

En la misma línea Boulanger (2022) realizó una investigación para determinar la relación entre motivación y desempeño laboral concluyendo para la variable desempeño con resultados aceptables para la entidad donde desempeñan sus funciones un resultado ($Rho=,623$; $p<.05$) siendo un nivel bajo para dicha variable, se encuentra concordancia para nuestra investigación donde los resultados fueron similares con un nivel bajo con un 54.3% dando por consecuente ambos estudios; a pesar de diferentes instrumentos utilizados.

Portugal (2021) realizó un estudio donde establece la relación entre motivación y desempeño dando un resultado en la variable desempeño de 0.93% siendo significativa y aceptable para esta variable; por tanto difiere con los resultados obtenidos en nuestra investigación donde los niveles van del nivel medio a nivel bajo con el 57.1% y 35.7% respectivamente no siendo consecuente en nivel de desempeño profesional en hospitales públicos; dejando así porcentajes muy amplios siendo la escala de medición utilizada.

Contrastando con las teorías encontradas Luque (2020) citó a Abraham Maslow (1943) quien nos muestra la importancia de la motivación intrínseca y extrínseca dando pautas para mejorarla, en nuestra investigación se brinda porcentajes medios y bajos de esta motivación, dado que Maslow le atribuía a una buena motivación un buen desempeño se puede dar por consecuente dicha teoría debió que los niveles de desempeño en nuestra investigación también son de medios a bajos, además esta motivación podría influir en la diversas necesidades de la pirámide que nuestra Maslow en su teoría desde la más simple hasta la más compleja llegando a formar un una homeostasis en la vida del ser humano.

Madero (2019) citó la teoría de Frederick Irving que también describe los factores de la motivación donde los factores de higiene donde el entorno laboral, la seguridad, y la remuneración es importante y estas son controladas por la empresa; en nuestra investigación los resultados de motivación se dieron por niveles extrínsecos e intrínsecos teniendo como resultados niveles bajos, que se contrasta con el entorno laboral en una de sus variables , su baremos van de medios a bajos tanto en motivación intrínseca como extrínseca .

El factor extrínseco también se contrasta en cómo percibe la parte externa de su ambiente laboral, en este aspecto los trabajadores pueden o no estar satisfechos y o no, la remuneración es un factor que puede quedar fuera de la motivación en nuestros baremos de la investigación de 10 a 19 %; en la dimensión extrínseco los valores obtenidos fueron para el nivel medio 57.1% y para el nivel bajo un 35%, teniendo relación con la teoría dada puesto que el 60% del personal encuestado fueron personal CAS que tiene un sueldo inferior al personal nombrado que goza de distintas facilidades por su contrato.

En cuanto al desempeño profesional el Minsa 2018 nos dice que es la acción realizada por el trabajador de acuerdo con sus competencias y funciones que la empresa otorga según su remuneración; en los anexos se brinda las dimensiones del desempeño medidos en esta investigación para ellos se determina que concuerda con la teoría de Minsa puesto que las entrevistadas fueron especialistas en el área de emergencia en su gran mayoría que superaban los dos años de servicio; calidad del trabajo de enfermería con un nivel bueno 18,6% y de nivel regular 75,7%.

Otros resultados que contrastan esta teoría son Disciplina laboral del personal de enfermería regular con un 38.6% y malo 61.4%; Iniciativa y creatividad del personal de enfermería regular 21,4% malo con un 78,6%; Superación personal del personal de enfermería regular 11,4 % y malo con un 68.6%; Cumplimiento del plan de trabajo del personal de enfermería regular 40.0% y malo 35.7%, dando como desempeño laboral deficiente en las diferentes dimensiones mostradas en cuadros simple con porcentajes que van del nivel regular al nivel malo, donde resalta la ausencia del nivel bueno.

El desempeño visto desde Campbell es un modelo teórico que brinda un constructo para evaluar a cualquier personal de manera holística considerando bases teóricas que van a evaluar ocho elementos en una taxonomía multifactorial ; en nuestra investigación se utilizó un instrumento validado por juicio de expertos y que estén relacionados en el área donde se investiga por ende se difiere de esta teoría cada grupo ocupacional deber ser medido según sus funciones, y cargos que desempeña además de ellos por personas que estén inmersos en el campo de acciones y sepan las necesidades de su entorno.

Por su parte Bermeo(2022) toma como referencia al desempeño como el éxito relacionado a las tareas y a las capacidades de cada persona , además de ello el conocimiento que exige cada puesto o cargo que se da al trabajador, teniendo en cuenta nuestra investigación se observó que gran parte del personal de enfermería que labora son personal con contrato administrativo de servicios, y enfermeras generales pero que tienen o están estudiando especialidad, ellas no se ven motivadas en el trabajo por ende los resultados en su desempeño profesional se afectado por esta realidad.

Bermeo también aporta el desempeño adaptativo algo clave para las instituciones pues cada personal nuevo necesita entrar en confianza con su lugar de trabajo y por ende desarrollar mejor sus funciones, este tipo de desempeño se logra con el trabajo continuo pero también con el valor que se le va agregando al cambio a la innovación de la empresa o el jefe; en la dimensión calidad del trabajo se observa un resultado de medio a bajo mostrando que esto no va de acorde a la literatura brindada en esta investigación .

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto a la variable motivación en su dimensión intrínseca se concluyó que existe una motivación media 55,7% a baja 41,4% y alta 2,9% con porcentajes elevados en esta dimensión, evidenciando que el personal tiene dificultades para automotivarse
2. Con respecto a la variable motivación extrínseca estableció que existe una tendencia de nivel media 57.1%, bajo 35.7% y alta con un 7.1%, evidenciándose que no hay factores externos que motivan al personal a desarrollar sus labores ; los porcentajes son elevados para esta variable y resalta la poca motivación externa.
3. El nivel de motivación laboral fue en su gran porcentaje un nivel medio con un 54.3% y un nivel bajo con 38.6% dando resultados poco esperados en un establecimiento de salud de su magnitud.
4. En el nivel de desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque también tuvo resultados de niveles medios a bajos, donde se mostró solo con un porcentaje alto un 8.6% siendo un resultado muy importante para tomar acciones.
5. Se determinó que, si existe una relación significativa entre las variables estudiadas tanto de la motivación laboral y desempeño profesional en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque con un Rho de Spearman de 0,689 con una relación significativa positiva y moderada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de la institución al cual se hará entrega de dicha investigación se sugiere seguir realizando su labor en pro del bienestar de este grupo ocupacional que cada vez crece más convirtiéndose en el mayor número de profesionales de su institución, fomentar políticas de motivación laboral para su personal y mejorar las directrices en cuanto a las motivaciones extrínsecas del centro de labores.
2. El hospital debe mejorar la política de trabajo para fortalecer el índice de bienestar de todos sus profesionales en especial a los enfermeros del servicio de emergencia, a considerar en sus planes de trabajo la motivación profesional y el desempeño laboral que son claves para lograr objetivos comunes.
3. A la jefa inmediata del servicio de emergencia a buscar estrategias para lograr la motivación intrínseca y extrínseca de sus enfermeras, abrir los temas importantes al diálogo, escuchar y ser escuchada es el punto inicial para fortalecer la motivación en las enfermeras y su desempeño en el área donde laboran.
4. A la jefa de departamento coordinar con el área de psicología para buscar estrategias para motivar a sus enfermeras a cargo e incentivar al buen desempeño profesional; creando líderes que puedan replicar las estrategias aprendidas a sus compañeras de trabajo.
5. Tomando como referencia esta tesis se incentiva a todos los maestrantes a seguir la línea de la búsqueda de respuestas las dificultades de su entorno laboral o social; en especial sobre el tema planteado para que cobre mayor relevancia en un estudio causal debido a que la hipótesis planteada se corroboró, el primer paso ha sido dado y se puede propiciar una nueva investigación.

REFERENCIAS

- Ausin, S. (2023) 75% de peruanos valora su lugar de trabajo por el balance de vida laboral y personal, *Revista economía*
<https://www.revistaeconomia.com/?s=75%25+de+peruanos+>
- Alcalde, B. (2021). *Motivación y satisfacción laboral del personal de la II Macro Región Policial Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_dcdf3485f0fb143d28cd53fdccb75f49
- Álvarez, A. (2020) Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima* (2)2 3-4 Repositorio
<https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3321884>
- Alvarado, K., Linares, M., Lino, D., Ramos, K. (2022) Modelo de evaluación de desempeño de las 5c's de ciudadanía organizacional en la modalidad de teletrabajo [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica Del Perú] Repositorio
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/23659>
- Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, ciencia y tecnología*, 2(12)
<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar E. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Valor agregado*, 7(1), 109-121
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Becerra, A. (2019) *Factores motivacionales y desempeño de los gerentes públicos* [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_027db4c65eba1a7fafa02e2d4cfc265a

- Benítez, J. (2019) Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel [Tesina de especialidad, Universidad Autónoma del estado de Morelos] Repositorio
<http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/2665>
- Bermeo, I. (2020). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato] Repositorio
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf>
- Boulanger, C. (2022). *Motivación laboral y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_010bafbdd8fd5f462f002874c1445cd8
- Bohórquez , E, Pérez, M, Caiche W. y Benavidez, A. (2020) La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización 3(1) 45-46
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa envatub s.a. de la provincia de Pichincha* [Tesis de maestría, Universidad Católica del Ecuador] Repositorio
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>
- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1) 50-65
<https://www.sciencedirect.com/journal/revista-medica-clinica-las-condes>
- Castro, M., Játiva, E., García, N., Otzen, T. y Manterola, C. (2019) Aspectos Éticos Propios de los Diseños más Utilizados en Investigación Clínica. *Researchgate_5(3):183-193* Repositorio
https://www.researchgate.net/figure/Avances-relacionados-a-la-bioetica-en-investigacion-clinica-OPS-CIOMS-2017_fig1_340581868

Campos, E y Milanés A. (2020) Desempeño profesional de enfermería en la atención al paciente quirúrgico séptico Revista Cubana Enfermería 38 (1)

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192022000100013&script=sci_arttext

Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura. J. (2020) Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado, *scielo* 10(2) 3-4

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S221609732019000200202&script=sci_arttext

Chirinos, W. (2021). *Burnout y desempeño laboral en el personal de salud del área de cuidados intensivos del Hospital Luis Heysen Inchaustegui, EsSalud, Chiclayo, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85667>

Chucos, A. y Pérez, J. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, Iren Centro Concepción, Huancayo 2022* [Tesis de grado, Universidad Peruana “Los Andes”] Repositorio <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5421>

Cisneros A. (2021). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia, *Dom Cien*, ISSN: 2477-8818 8(1)1165-1185 <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/571>

Concytec. (2019). Identificación, categorización, priorización y evaluación de líneas de investigación.

<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/234-guia-practica-identificacion-categorizacion-priorizacion-y-evaluacion-lineas-investigacion>.

Cocunato, P. (2023) Direitos humanos e a pirâmide de maslow aplicados na gestão participativa 25 (14) 1-11

<https://revista.ubm.br/index.php/revistacientifica/article/view/1445>

- Donoso, M. (2023). Principios éticos en investigación clínica y tecnologías emergentes: implicaciones en poblaciones vulnerables, *Revista española de endocrinología pediátrica* 14(1) 17-23
<https://www.endocrinologiapediatrica.org/revistas/P-E/P-E-S-A797.pdf>
- Granados, I. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Genoud, M. y Broveglio, G., y Ramos M. (2023). ¿Qué motivaciones laborales priorizan los trabajadores en américa latina? La gestión del conocimiento centrada en valores. *Ciencias administrativas*, 21, 115
<https://doi.org/10.24215/23143738e115>
- Inguilly, K., Tercero, S. y López, J. (2019) Ética en la investigación social *Imaginario social* 3(1) 45-46
<https://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/10>
- Luque, S. (2020). *Importancia de las teorías de la motivación laboral* [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano] Repositorio http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15296/Luque_Huillca_Sheyla_Yoselin.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manjarrez, N, Boza, J. y Mendoza, E. (2020) La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador *Universidad y Sociedad* vol.12 no.1
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000100359
- Mary Hayes y Frances Chumney (2022). Estudio global sobre el lugar de trabajo *Revista del ADP Research Institute*, 7-10
<https://www.adpri.org/assets/global-workplace-study-2022/>

- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria* (29), 4-13.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Montalvo, P. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de construcción en la región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPRG_f84c9666ae76efc401bd48e95bdee744
- Mejía, Y. y Borges, L. (abril 2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Scielo*. (21) 1
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172781202021000100224&lang=es
- Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N°626-2008, Directiva Administrativa: Normas y Procedimientos para el proceso de evaluación de desempeño y conducta laboral, Lima Perú

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956
- Ministerio de Salud. Resolución Ministerial N°1337-2018. Lima, Perú. Ministerio de Salud

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264001/Resoluci%C3%B3n_Ministerial_N__1337-2018-MINSA.PDF?v=1546005622
- Orellana, P. (diciembre 2020). Motivación laboral. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Portugal, L. (2021). *Motivación y desempeño laboral en personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de especialidad, Universidad Norbert Wiener]
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5903>
- Peñafiel. (2023) *Investigación Acción*
<https://www.colloquiumbiblioteca.com/index.php/web/article/view/144/129>

- Palacios (2019) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador. [Tesis de doctorado , Universidad Mayor de San Marcos]
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe, M.; Lora, M., y Rodríguez, J. (2021). *Motivation and work performance in the Regional Health Management La Libertad, in times of COVID-19*. Scopus Preview
https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2s2.085135006136&doi=10.1007%2f9783031044359_63&origin=inward&txGid=0721cdaa851b14eb312015822155
- Querebalu, A. y Damián, R. (2022). *Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de una municipalidad distrital, Lambayeque* [tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8222e7b7c1ac3ec5b6efdfa0f987b49c
- Quispe, M. (2020). *Motivación laboral y desempeño profesional docente en una unidad educativa de Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2961110>
- Robles, B. (2019) Población y muestra. *Pueblo continente*. 30(1) 245-246
<https://scholar.google.es/citations?user=Fj5uzRIAAAAJ&hl=es>
- Romero, D. (2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Real Academia Española (2022) *Asociación de academias de la lengua española*.
<https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>

- Salazar, L. (2020). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. *Revista Científica Multidisciplinar*, 3(5), 1
- <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/558>
- Santamaria, E. (2020). *Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el área de emergencia. Chiclayo, 2020*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio
- <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10215>
- Sucasarie, J. (2022) Orientaciones para la selección y cálculo del tamaño de la muestra de investigación
- <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3096>
- Sánchez, J, Cambil, J, y Luque, F. (2021) Informe Belmont. Una crítica teórica y práctica actualizada. 36 (3) 179- 180
- <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-healthcare-quality-research-257-articulo-informe-belmont-una-critica-teorica-S2603647920301160>
- Sánchez, R. (2023) crítica a la pirámide de Maslow ¿es una teoría empírica?. *Mente ciencia*
- <https://www.menteyciencia.com/critica-a-la-piramide-de-maslow-es-una-teoria-empirica/>
- Soplin, P.(2023) Proyectos de Investigación Básica. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica
- <https://www.gob.pe/concytec>
- Villegas, O. y Margarita, D. (2022). Habilidades blandas y desempeño laboral percibido en profesionales sanitarios de una dirección distrital de salud de Ventanas [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109093>

ANEXO I OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
Motivación laboral	Es la respuesta de los trabajadores de una institución a estímulos atractivos constantes y que se obtiene como resultado un buen desempeño profesional, estas prácticas constantes brindan satisfacción a los trabajadores de la institución. Orellana (2020)	Es el efecto y acción de motivar, y que tienen factores extrínsecos e intrínsecos. (Manjarrez et al., 2020).	Intrínsecas	Condición laboral Satisfacción laboral Competencia profesional Estatus Remuneración laboral	Ordinal	Cuestionario
			Extrínsecas	Ambiente laboral Relación interpersonal con la jefa. Monotonía laboral		
Desempeño profesional	Es el proceso por el cual los trabajadores aplican métodos necesarios para cumplir los objetivos de su profesión, personales y de la institución Mejía (2021)	Es el grado de desarrollo que posee la enfermera en su ambito laboral esto se puede medir en la actitud, trabajo en equipo, dominio asistencial y superación profesional.	Calidad del trabajo	Cumplimiento de los protocolos establecidos. Capacidad para resolver una emergencia. Grado de implicancia en la toma de decisiones	Ordinal	Cuestionario
		Iniciativa Laboral	Cohesión en el grupo ocupacional			
		Disciplina laboral	Gestión del cuidado			

Desempeño en el manejo de
emergencias

Dominio de nuevas
tecnologías

Destrezas en los
procedimientos

Superación
personal

Participación en los eventos
científicos

Grados alcanzados en la
especialidad

ANEXO II CUESTIONARIO: DESEMPEÑO PROFESIONAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Introducción: el presente estudio tiene como objetivo determinar el grado de desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público.

Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de ítems para lo cual se solicita responder con veracidad las preguntas y marque usted con una (x) según considere oportuno. Siempre (S) A veces (A) Nunca (N)

	Ítems	S	N	A
1	Realizo un buen trabajo			
2	Trato bien a los pacientes			
3	Tengo amplio conocimiento en el puesto			
4	La calidad de mi trabajo es excepcional			
5	Llego a la hora puntual			
6	Soy tolerante en las situaciones difíciles			
7	Inicio mis labores prontamente			
8	Tengo un alto grado de rendimiento profesional			
9	Tengo la habilidad de motivar a otros			
10	Tomo decisiones apropiadas y rápidas.			
11	Tengo capacidad para tomar responsabilidades.			

12	Tengo la capacidad para desarrollar ideas en mejora de mi trabajo.			
13	Trabajo en equipo.			
14	Poseo un espíritu de superación.			
15	Demuestro interés en mi trabajo.			
16	Asisto frecuentemente a las capacitaciones brindadas en el servicio.			
17	Tengo pleno conocimiento de las fases de mi trabajo.			
18	Me adapto con facilidad a los diversos sistemas de trabajo.			
19	Respeto la estructura organizativa dentro del servicio.			
20	Reconozco las necesidades dentro del servicio.			

ANEXO III FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Nombre	Desempeño laboral
Autora	Rafael Loja Rojas
Administración	Individual
Duración	15- 20 min
Significado	Medir las dimensiones del desempeño laboral
Cantidad de ítems	20
Tipo de escala	Tipo Likert
Dimensiones que mide	Calidad del trabajo; Disciplina laboral; Iniciativa y creatividad; Superación persona.
Aplicación	Licenciados en enfermería
Validez	Sometido juicio de expertos
Confiabilidad	Prueba de la Z Gauss $VC = 8.721 > VT = 1.6449$

ANEXO IV PRUEBA PILOTO Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL

N°	Calidad del trabajo			Disciplina laboral		Iniciativa laboral						Superación personal		Cumplimiento del plan de trabajo							
	Cumplimiento de los protocolos establecidos	Capacidad para resolver una emergencia	Grado de implicancia en la toma de decisiones	Cohesión en el grupo ocupacional		Gestión del cuidado		Desempeño en el manejo de emergencias		Dominio de nuevas tecnologías		Destrezas en los procedimientos		Participación en los eventos científicos		Grados alcanzados en la especialidad	Total				
Ítems																					
1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	48
2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	52
3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	50
4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2	51
5	2	3	2	2	1	1	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	1	3	3	0
6	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	49
7	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	3	41
8	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	2	3	46
9	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	50
10	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	0
11	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	1	1	37
12	2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	3	1	1	41
VARIANZA	0.39	0.19	0.35	0.22	0.56	0.64	0.25	0.39	0.24	0.41	0.19	0.58	0.39	0.52	0.64	0.72	0.41	0.56	0.64	0.56	

SUMATORIA DE VARIANZA 8.83

VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS 319.85

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD 1.06

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad

V. CUESTIONARIO : MOTIVACION LABORAL

Edad:

Grupo ocupacional: administrativo () asistencial ()

Sexo: F () M () Condición laboral: Nombrado () Contrato ()

Tiempo de trabajo:

1: Nunca 2: A veces 3: Frecuentemente 4: Siempre

N	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	Me siento seguro (a) con el tipo de contrato que tengo actualmente	1	2	3	4
2	Se respeta las funciones estipuladas en mi contrato según mi modalidad.	1	2	3	4
3	Se me brinda las herramientas para ejercer mi carrera plenamente	1	2	3	4
4	El ambiente laboral es el idóneo para mi crecimiento profesional	1	2	3	4
5	Las funciones que realizo están acordes con mis competencias profesionales	1	2	3	4
6	Me siento competente para realizar mis funciones como profesional del área de emergencia	1	2	3	4
7	Tengo reconocimiento por parte de jefatura si tengo un logro profesional	1	2	3	4
8	Mi equipo de trabajo reconoce mis competencias adquiridas por medio de estudios y experiencia	1	2	3	4
9	Mi remuneración económica está de acorde a las funciones establecidas en mi contrato	1	2	3	
10	Recibo mi remuneración mensual siempre puntual y completa	1	2	3	4

11	El servicio me brinda las oportunidades para mi desarrollo personal	1	2	3	4
12	Existen las condiciones físicas para desenvolverse profesionalmente (Iluminación, ventilación y equipos)	1	2	3	4
13	Mi equipo de rotación me brinda apoyo cuando se satura los ingresos y/o mi paciente se sufre complicaciones	1	2	3	4
14	Mi jefa inmediata es una persona justa y objetiva en sus decisiones	1	2	3	4
15	Mi líder facilita la asertividad en la relación laboral con el equipo de trabajo	1	2	3	4
16	Mi jefa inmediata realiza la toma de decisiones previo dialogo	1	2	3	4
17	Se realiza las rotaciones por cada área previo consenso y respetando las competencias y modalidad de contratos	1	2	3	4
18	Las rotaciones son de forma equitativa para todos en el servicio	1	2	3	4
19	Recibe usted apoyo de sus colegas cuando rota en un área nueva	1	2	3	4
20	Está de acuerdo con las decisiones tomadas en su servicio	1	2	3	4

V. PRUEBA PILOTO Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

N	FACTORES INTRÍNSECOS										FACTORES EXTRÍNSECOS										Total
	Condición Laboral		Satisfacción Laboral		Competencia Profesional		Estatus		Remuneración Laboral		Ambiente laboral			Relación interpersonal con la jefa			Monotonía laboral				
	1 ítem	2 ítem	3 ítem	4 ítem	5 ítem	6 ítem	7 ítem	8 ítem	9 ítem	10 ítem	11 ítem	12 ítem	13 ítem	14 ítem	15 ítem	16 ítem	17 ítem	18 ítem	19 ítem	20 ítem	
1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	54
2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	52
3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	53
4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	55
5	3	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59
6	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	68
7	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	66
8	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	71
9	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	65
10	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	56
11	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	57
12	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	55
Varianza	0.50	0.41	0.14	0.24	0.39	0.47	0.58	0.24	0.64	0.31	0.24	0.31	0.08	0.31	0.33	0.41	0.31	0.31	0.08	0.41	

NUMERO DE ITEMS DEL INSTRUMENTO	12
SUMATORIA DE VARIANZA	6.69
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	38.69
COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD	0.90

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S^2} \right]$$

Donde,
 k = El número de ítems.
 $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems.
 S^2 = Varianza de la suma de los ítems.
 α = Coeficiente de alfa de Cronbach

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.6 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad

VI. FICHA TECNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE MOTIVACION LABORAL

Nombre	Cuestionario de la variable motivación
Autora	Blanca Ysabel Carhuapoma Obando
Administración	Individual
Duración	15 – 20 minutos
Significado	Medir las dimensiones de la motivación laboral
Cantidad de ítems	20 ítems
Tipo de escala	Tipo Likert
Dimensiones que mide	Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos
Aplicación	Licenciadas en enfermería
Validez	Por juicio de expertos
Confiabilidad	Por alfa de Cronbach 0.90

VII. FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS



Universidad César Vallejo

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	GUILLERMO ANTONIO BARRUETO MIREs
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional(X)
Áreas de experiencia profesional	AREA CLINICA, EDUCATIVA, ORGANIZACIONAL Y GESTION PUBLICA
Institución donde labora	CENTRO DE EMERGENCIA MUJER COMISARIA CAMPODONICO
Tiempo de experiencia profesional en el área	08 AÑOS
Experiencia en investigación psicométrica	SI

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario de la Variable Motivación, escala tipo Likert

Nombre de la prueba	Cuestionario de la Variable Motivación
Autora	Blanca Ysabel Carhuapoma Obando
Procedencia	
Administración	Individual

Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos
Ambito de aplicación	Hospital Regional Lambayeque
Significación	Medir las dimensiones intrínsecas e extrínsecas de la variable motivación.

Soporte teórico

Escala/área	Subescala	Dimensiones
Tipo Likert		Intrínseca Extrínseca

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable motivación elaborado por Carhuapoma Obando Blanca Ysabel en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Clasificación	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 incluido.	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

Dimensiones del instrumento



- Primera dimensión: Dimensión Intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la motivación intrínseca de las enfermeras en el servicio de emergencia

Indicador	Ítems	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones /recomendaciones
Condición laboral	1				
	2				
Satisfacción laboral	3				
	4				
Competencia profesional	5				
	6				
Estatus	7				
	8				
Remuneración laboral	9				
	10				

• Segunda dimensión: dimensión extrínseca

• Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la motivación intrínseca de las enfermeras en el servicio de emergencia

Indicador	Ítems	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones /recomendaciones
Ambiente laboral	1				
	2				
	3				
Relación interpersonal con la jefa	4				
	5				
	6				
Monotonía laboral	7				
	8				
	9				
	10				



 Mg. Guillermo Antonio Barreto Mires
 PSICÓLOGO
 C.Ps.P. 19301



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARRUETO MIRES**
Nombres **GUILLERMO ANTONIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45216560**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**
Diploma **052-109836**
Fecha Matrícula **03/09/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Enero de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001649387

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Universidad César Vallejo

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	LAURA K. SANCHEZ LARREA		
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica	Clínica <input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional	ASISTENCIAL		
Institución donde labora	HPE		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2a		
Experiencia en investigación psicométrica			

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario de la Variable Motivación, escala tipo Likert

Nombre de la prueba	Cuestionario de la Variable Motivación
Autora	Blanca Ysabel Carhuapoma Obando
Procedencia	
Administración	Individual

Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos
Ámbito de aplicación	Hospital Regional Lambayeque
Significación	Medir las dimensiones intrínsecas e extrínsecas de la variable motivación.

Soporte teórico

Escala/área	Subescala	Dimensiones
Tipo Likert		Intrínseca Extrínseca

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable motivación elaborado por Carhuapoma Obando Blanca Ysabel en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Clasificación	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 incluido.	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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Dimensión Intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la motivación intrínseca de las enfermeras en el servicio de emergencia

Indicador	Ítems	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones /recomendaciones
Condición laboral	1	3	3	3	<i>Mejorar el Ítems</i>
	2	4	4	4	
Satisfacción laboral	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Competencia profesional	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Estatus	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Remuneración laboral	9	4	4	4	
	10	4	4	4	

• Segunda dimensión: dimensión extrínseca

• Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la motivación intrínseca de las enfermeras en el servicio de emergencia

Indicador	Ítems	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones /recomendaciones
Ambiente laboral	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
	3	4	4	4	
Relación interpersonal con la jefa	4	4	4	4	
	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
Monotonía laboral	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
	10	4	4	4	


 Laura Katherine Sánchez Larrea
 LICENCIADA EN ENFERMERÍA
 CEP: 093890

Firma del evaluador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SÁNCHEZ LARREA
Nombres	LAURA KATERINE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	72686258

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156559
Fecha Matrícula	31/08/2020
Fecha Egreso	31/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001546481

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/10/2023 10:50:22-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	Ruth Vasquez Valdeira		
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica	Clínica <input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional	Asistencial		
Institución donde labora	HRZ		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 años		
Experiencia en investigación psicométrica			

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario de la Variable Motivación, escala tipo Likert

Nombre de la prueba	Cuestionario de la Variable Motivación
Autora	Blanca Ysabel Carhuapoma Obando
Procedencia	
Administración	Individual

Tiempo de aplicación	15 a 20 minutos
Ambito de aplicación	Hospital Regional Lambayeque
Significación	Medir las dimensiones intrínsecas e extrínsecas de la variable motivación.

Soporte teórico

Escala/área	Subescala	Dimensiones
Tipo Likert		Intrínseca Extrínseca

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable motivación elaborado por Carhuapoma Obando Blanca Ysabel en el 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Clasificación	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 incluido.	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

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Dimensión Intrínseca
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la motivación intrínseca de las enfermeras en el servicio de emergencia

Indicador	Ítems	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones /recomendaciones
Condición laboral	1	✓	✓	✓	—
	2	✓	✓	✓	✓
Satisfacción laboral	3	✓	✓	—	✓
	4	✓	✓	✓	✓
Competencia profesional	5	✓	✓	✓	✓
	6	✓	✓	✓	✓
Estatus	7	✓	✓	✓	✓
	8	✓	✓	✓	✓
Remuneración laboral	9	✓	✓	✓	✓
	10	✓	✓	✓	✓

• Segunda dimensión: dimensión extrínseca

• Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de la motivación intrínseca de las enfermeras en el servicio de emergencia

Indicador	Ítems	Claridad	coherencia	Relevancia	Observaciones /recomendaciones
Ambiente laboral	1	✓	✓		
	2	✓	✓	✓	✓
	3	✓	✓	✓	✓
Relación interpersonal con la jefa	4	✓	✓	✓	✓
	5	✓	✓	✓	✓
	6	✓	✓	✓	✓
Monotonía laboral	7	✓	✓	✓	✓
	8	✓	✓	✓	✓
	9	✓	✓	✓	✓
	10	✓	✓	✓	✓


 Ruth E. Vázquez Valdera
 LICENCIADA EN ENFERMERÍA
 C.E.P. 90284

Firma del evaluador



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	VASQUEZ VALDERA
Nombres	RUTH ESTHER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	74654118

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	13/02/23
Resolución/Acta	0009-2023-UCV
Diploma	052-191366
Fecha Matricula	05/04/2021
Fecha Egreso	01/09/2022

Fecha de emisión de la constancia:
20 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001532874

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Módulo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 20/10/2023 20:33:30-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VII. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público.

Investigadora: Blanca Ysabel Carhuapoma Obando

Le invitamos a participar en la investigación titulada Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de Maestría en gestión de los servicios de salud, de la Universidad Cesar Vallejo aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público.”
2. En esta encuesta se tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un lugar tranquilo o se enviará online. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Firma y DNI

VIII ANÁLISIS ESTADÍSTICO COMPLEMENTARIO

Para establecer la relación entre las variables es pertinente aplicar una prueba de normalidad para determinar el coeficiente de correlación adecuado; la prueba será de Kolmogórov-Smirnov ya que, la muestra es mayor a 50 registros, a continuación, los resultados.

Prueba de normalidad:

Ho: La distribución de datos tiene un comportamiento normal.

Ha: La distribución de datos no tiene un comportamiento normal.

Significancia: 0.05

Tabla 6.

Prueba de normalidad

Variables	Valor estadístico	Significancia obtenida
Motivación laboral	0,069	0,200
Motivación intrínseca	0,096	0,186
Motivación extrínseca	0,125	0,008
Desempeño profesional	0,195	0,000

De acuerdo con lo obtenido, todos los valores de significancia fueron superiores a 0,05, esto implica que los datos no tienen un comportamiento normal, por lo que, se aplicará el Coeficiente Spearman.

Coeficiente de correlación

Ho: No existe relación entre las variables.

Ha: Existe relación entre las variables.

Significancia: 0,05