



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en
un hospital de emergencia en Lima, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Basurto Susano, Marcela Adriana (orcid.org/0000-0001-9876-4217)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Mg. Sulca Jordan, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARAY FLORES GERMAN VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024", cuyo autor es BASURTO SUSANO MARCELA ADRIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARAY FLORES GERMAN VICENTE DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 30- 07-2024 18:52:53

Código documento Trilce: TRI - 0839392



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BASURTO SUSANO MARCELA ADRIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024", 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
MARCELA ADRIANA BASURTO SUSANO DNI: 42788413 ORCID: 0000-0001-9876-4217	Firmado electrónicamente por: MBASURTOSU14 el 30-07-2024 10:30:08

Código documento Trilce: TRI - 0839390

Dedicatoria

Dedico la tesis a la memoria de mis padres, que desde el cielo guían mi camino y me cuidan, mi familia que son mi motor para seguir adelante cada día y me empujan a cumplir las metas trazadas los cuales son mis fortalezas y mi felicidad.

Agradecimiento

A Dios por darme la fortaleza y salud, para permitirme cumplir con mi meta trazada. A mi familia que siempre me brinda su apoyo y confía en mí. A mis colegas y amigos que me apoyaron en el camino para ser realidad este logro. A mis profesores de la escuela post grado por compartir sus conocimientos y en especial al Dr. Germán Vicente Garay Flores por guiarnos con paciencia brindando confianza y no dejarnos caer.

Índice de contenidos

Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Validez de instrumentos por juicio de expertos	22
Tabla 2. Prueba de confiabilidad de las variables	22
Tabla 3. Niveles de motivación laboral	22
Tabla 4. Niveles de productividad del personal	23
Tabla 5. Prueba de normalidad	23
Tabla 6. Contrastación de hipótesis general	24
Tabla 7. Contrastación de hipótesis específicas 1	24
Tabla 8. Contrastación de hipótesis específicas 2	25
Tabla 9. Contrastación de hipótesis específicas 3	26

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del Diseño de Investigación Correlacional	16
Figura 2. Fórmula para la muestra	19

Resumen

La investigación se alinea con el ODS 3 que busca promover el bienestar para todos, contribuye directamente a la mejora de la calidad de atención y bienestar del personal sanitario. El estudio tuvo como objetivo general establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024. Metodológicamente, se trató de una investigación de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo, de nivel correlacional y diseño no experimental. La población considerada para la indagación fue de 140 enfermeros, de los cuales se seleccionó una muestra de 103 enfermeros. Para la recolección de datos, se utilizaron cuestionarios validados basados en una escala Likert, garantizando así la fiabilidad y validez del instrumento de medición. Los hallazgos obtenidos fueron sometidos a un análisis estadístico exhaustivo, empleando tanto métodos descriptivos como inferenciales, con una significancia bilateral de $p=0.000$, y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.910, revelando una fuerte correlación positiva entre las variables analizadas. En síntesis, estableció una relación significativa positiva entre motivación laboral y productividad del personal.

Palabras clave: Productividad del personal, efectividad, eficiencia, motivación.

Abstract

The research is aligned with SDG 3 which seeks to promote well-being for all, directly contributes to the improvement of the quality of care and well-being of health personnel. The general objective of the study was to establish the relationship between work motivation and productivity of nursing staff in an emergency hospital in Lima, 2024. Methodologically, it was a basic type of research, with a quantitative approach and a hypothetical-deductive method, with a correlational level and non-experimental design. The population considered for the inquiry was 140 nurses, from whom a sample of 103 nurses was selected. For data collection, validated questionnaires based on a Likert scale were used, thus guaranteeing the reliability and validity of the measurement instrument. The findings obtained were subjected to an exhaustive statistical analysis, using both descriptive and inferential methods, with a bilateral significance of $p=0.000$, and a Spearman correlation coefficient of 0.910, revealing a strong positive correlation between the variables analyzed. In summary, it established a significant positive relationship between work motivation and staff productivity.

Keywords: Staff productivity, effectiveness, efficiency, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la motivación en el ámbito laboral es importante, especialmente en el sector de salud, ya que puede ejercer una acción directa en la productividad laboral del empleado asistencial. En las organizaciones o dependencias públicas o privadas, la productividad también está en función de la energía de los empleados. Por ello su importancia radica cuando un empleado motivado es capaz de realizar las estrategias necesarias para lograr las metas de la empresa, esto proyecta una imagen positiva a cualquiera que observe el proceso de Fabricación de bienes u ofrecimiento de servicios, cuando ese supuesto es comprendido de mejor manera, se allana el camino para el desarrollo de estrategias y prácticas para la mejora de la motivación, lo que a su vez tendrá seguramente repercusiones en la productividad individual y colectiva. En lo concerniente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el estudio se centra en el ODS 3 “salud y bienestar”. Esto quiere decir que, si la motivación alcanza nuevas categorías de logro entre los profesionales de enfermería, entonces Se favorece el avance en la salud y el bienestar, lo que también alcanza al usuario del servicio, de esa forma, se aporta a la concreción del ODS 3.

A nivel internacional, la motivación laboral y la productividad son dos de los elementos más consultados cuando se aborda aspectos más concretos en cuanto a clima organizacional y desempeño laboral. La motivación de los empleados se está viendo afectada negativamente por su necesidad de afiliación y complicando el trabajo en equipo. Esto perjudica la formación de residentes lo que dificulta que la organización logre mantener la sostenibilidad del sistema de atención sanitaria (Acosta et al., 2024). En México el 47% de los empleados de la organización sienten que sus necesidades básicas no están siendo cubiertas y han notado la ausencia de incentivos que recompensen su rendimiento en las actividades laborales. Paralelamente, un 8% de estos empleados perciben que su jefe no valora su esfuerzo, a pesar de la existencia de un plan de motivación y reconocimiento, esta situación pone de manifiesto un problema significativo en la gestión de motivación del personal (De los Santos y García, 2023). Por otro lado, la baja productividad de los enfermeros es atribuida a diversos factores, como la presencia de condiciones físicas o emocionales adversas que afectan su desempeño, donde factores como la dedicación extrema al trabajo, el temor a generar carga adicional a sus colegas y la posibilidad

de perder beneficios laborales debido a ausencias o bajas médicas son algunas de las situaciones que contribuyen a estas condiciones (Santos et al., 2022).

El Consejo Internacional de Enfermeras opina que se estarían generando condiciones que inciden en la motivación laboral de los profesionales de enfermería. Dicha institución reporta que entre el 40% y el 80% de las enfermeras ha experimentado angustia psicológica en los últimos tres años y aproximadamente el 20% ha expresado su intención de abandonar su profesión (CIE, 2023). Esto se debe a un mayor estrés laboral y agotamiento emocional luego de afrontar dos años de emergencia sanitaria por razones ya conocidas (Fonseca et al., 2023). Una tercera causa de lo expuesto es la desazón que se produce en el personal al ver que la gratitud expresada entre los años 2020 y 2021 no ha redundado en una mejora permanente de sus condiciones de vida (Cáceres, 2021). La responsabilidad de esto recae en el gobierno central, el cual alega presupuesto insuficiente.

Como es de esperar, la productividad del rendimiento se ve reducida hasta en un 20% debido a la disminución en la calidad de la atención brindada, lo que, a su vez, puede tener un efecto adverso en la satisfacción laboral el cual es crucial para garantizar el bienestar de los pacientes. Las razones que explican lo descrito son: sobrecarga de trabajo, la baja remuneración, la falta de incentivos y la débil infraestructura hospitalaria (Apolo et al., 2020). En estas condiciones predomina la regulación externa, lo que se conceptualiza como el cumplimiento de actividades debido al deseo de evadir una medida correctiva.

En América Latina y el Caribe la selección, compensación y la valoración de las habilidades de los enfermeros se redujeron hasta en un 15%, ocasionando un exceso de las funciones laborales, desmotivación, desempeño inadecuado y posterior deserción (Lira, 2022). Además, durante la pandemia, la productividad en el sector salud de Brasil, Chile y Colombia cayó en promedio un 85%, esta disminución reflejó desafíos significativos en la motivación del personal, debido a la sobrecarga asistencial, las condiciones laborales adversas y el agotamiento emocional (Chávez et al., 2023) donde al no presentarse un clima organizacional adecuado, se genera un desequilibrio entre la labor de enfermería, la satisfacción del profesional y la calidad del cuidado de los pacientes, afectando significativamente al centro hospitalario, con lo que se resta influencia a la regulación introyectiva, es decir, el

deseo de ajustar su desempeño a los ideales corporativos, con lo que se satisfacen también las necesidades individuales (Cano, 2021).

A nivel nacional, el Ministerio de Salud ha subrayado la trascendencia de gestionar las condiciones de trabajo y el bienestar emocional de los profesionales de enfermería (MINSA, 2020). Estos profesionales enfrentan una alta demanda de trabajo, desafíos emocionales intensos y la necesidad de interactuar continuamente con usuarios y colegas (Ayuque et al., 2022). Este es un panorama complicado generado por una gestión deficiente de los recursos disponibles y la ausencia de contención emocional. Además, en los hospitales que se ubican en zonas rurales el 86% de los establecimientos no posee habilidades de gestión y tan sólo el 29% se ubica en niveles medios, representando una problemática importante (Bustamante et al., 2023).

Asimismo, Perú presenta una tasa del 20% de rotación de empleados significativamente elevada, lo que indica que la desmotivación entre los trabajadores es el principal factor que contribuye a este fenómeno (Zapata et al., 2023). Además, el 36% de los trabajadores peruanos se siente desmotivado con respecto a sus labores, lo cual impacta en un 45% de colaboradores que consideran renunciar a su trabajo (Apprecio, 2023).

En el entorno local, la productividad del personal de enfermería en Lima muestra un 47,1% de bajo desempeño, relacionado con la exposición al sufrimiento y muerte de pacientes, incertidumbre en tratamientos y falta de preparación para abordar necesidades físicas y emocionales, los cuales son exacerbados por la abrumadora demanda asistencial y administrativa, así como por los riesgos laborales como infecciones y agotamiento (Matta y Matta, 2022).

En Lima, en el hospital de emergencias de estudio, las limitaciones funcionales actuales generan una disminución en la motivación de los enfermeros, incluyendo escaso compromiso organizacional, renuncias por ofertas económicas insatisfactorias, distribución inadecuada del personal que resulta en personal sin competencias adecuadas para el área asignada, y fatiga psicológica en mayores de 55 años. Además, el autoritarismo de los superiores, problemas externos, excesivo tiempo dedicado al registro de actividades, y rotación frecuente del personal también contribuyen a la desmotivación, por lo que terminan impactando negativamente en la

actualización del personal en manuales y protocolos. Aunado a ello, la falta de reconocimiento del valor agregado del personal afecta su autorrealización personal y profesional, sumado a las constantes llamadas de atención por mínimos errores, esta situación desmoraliza profundamente al personal, disminuyendo su productividad y compromiso con sus funciones. Por tanto, aunque se cumplen con los encargos del puesto, no se registra satisfacción con los resultados obtenidos, reflejando una desconexión entre el esfuerzo invertido y la gratificación emocional.

La problemática principal planteada es: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las dimensiones (1) eficiencia, (2) eficacia y (3) efectividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024?

Se justifica teóricamente ya que cubre parcialmente una carencia de conocimiento científico, dado que por ahora son pocas las publicaciones disponibles en repositorios y bases de datos. Si bien es cierto, los resultados no podrán ser generalizados a otros contextos similares, la información obtenida servirá para ampliar el conocimiento respecto a la situación actual en el hospital de emergencias en Lima. Se justifica prácticamente dado que se aspira a esclarecer la conexión entre motivación y productividad destacada, se pueden fomentar mejorar la atención al paciente y mantener altos estándares de seguridad y cuidado, estos factores contribuyen directamente a una mayor satisfacción de los pacientes y mejores resultados clínico. También se justifica metodológicamente, ya que se ajusta a los lineamientos del método científico, a lo que se añade que los instrumentos a aplicar tienen validez de contenido y consistencia interna o fiabilidad, estos han sido utilizados en estudios precedentes en el ámbito internacional y nacional.

Objetivo general: Establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024. Los objetivos específicos son: Establecer la relación entre la motivación laboral y las dimensiones (1) eficiencia, (2) eficacia y (3) efectividad en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

Respecto a las investigaciones anteriores a nivel internacional, Bayser (2023) ejecutó un estudio en Argentina donde tuvo como propósito describir el vínculo entre

la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería. La exploración cuantitativa, nivel correlacional y de corte transeccional, con muestra de 60 enfermeros (as). Sus resultados permitieron conocer que no se encontraron personas con alto desempeño laboral y solo una parte tuvo un nivel medio de motivación. Sus resultados inferenciales permitieron conocer que existe relación entre las variables ($p=0,00<0,05$). En conclusión, las variables como existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño.

Fachri (2024), en su investigación realizada en Indonesia, analizó el efecto de la motivación laboral y la autoactualización en la productividad de los enfermeros del Policlínico de Cirugía del Hospital Iskandar Muda. El estudio, de carácter cuantitativo y causal, utilizó un horizonte temporal transversal. Los resultados indicaron que la productividad laboral de los enfermeros es buena, con un valor de 0.894 en el análisis de datos. La motivación laboral, con un valor de 0.673, tiene una mayor influencia en la productividad que la autoactualización. Por tanto, se concluye que la motivación laboral debe ser la primera prioridad para mejorar el desempeño de los enfermeros.

Naung et al. (2022), en su estudio llevado a cabo en Myanmar, investigaron cómo los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos afectan la productividad del personal de salud. Utilizando un enfoque cuantitativo y análisis descriptivo, encontraron que la motivación extrínseca tiene una correlación relevante, aunque baja, con la productividad ($r=0.224$, $p<0.001$). Por otro lado, la motivación intrínseca también es significativa, pero presenta una correlación moderada con la productividad ($r=0.464$, $p<0.001$). En conclusión, sugieren implementar políticas de motivación que consideren tanto factores motivacionales externos como internos.

Venegas et al. (2022) ejecutaron un estudio en Ecuador donde mostraron interés por establecer la asociación entre motivación laboral y la gestión del servicios de enfermería. La indagación de nivel correlacional, con una muestra conformada por 200 enfermeros. Sus resultados fueron como sigue: el 61% tuvieron un nivel adecuado de motivación laboral y el 56% obtuvo un nivel adecuado de la gestión del cuidado. Concluyendo la relación significativa entre las variables de estudio.

Zainaro et al. (2021) condujo una investigación en Indonesia donde tuvo el objetivo de identificar cómo la motivación y la carga de trabajo de las enfermeras afectan su desempeño en el manejo de incidentes relacionados con el coronavirus.

El tema se trabajó bajo el enfoque cuantitativo; transversal, con una muestra constituida por 58 enfermeras. Los resultados indicaron que el 36,2% de las enfermeras con baja motivación y alta carga de trabajo tuvieron un desempeño deficiente, mientras que el 63,8% con buena motivación y carga de trabajo adecuada mostraron un mejor desempeño. Concluyendo el nexo significativo entre la variable motivación y la carga de trabajo con el desempeño de las enfermeras en el manejo del incidente del coronavirus ($p < 0,05$). Se concluyó que una motivación alta en el centro de labores se corresponde con una carga de trabajo más llevadera.

A nivel nacional, Montenegro et al. (2023) realizaron un estudio donde se estableció como meta examinar la conexión entre el estrés laboral y la productividad de los profesionales de enfermería en el Hospital II Tarapoto - EsSalud, ubicado en San Martín, Perú. La indagación es de nivel correlacional y participaron 150 enfermeros. Los datos señalaron que el desempeño en las tareas se sitúa en un nivel medio, alcanzando el 90.7%; los comportamientos contraproducentes también se encuentran en un nivel medio con un 80.0%; y el rendimiento en el contexto presenta un nivel medio con un 93.3%. Tras el examen de los datos reveló una correlación estadísticamente significativa ($p < 0.001$), con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.402. En conclusión, se apoya en la evidencia la observación de una correlación positiva moderada entre las variables analizadas.

Cuya et al. (2023) ejecutaron su estudio con la intención de evaluar la conexión entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores en los centros médicos. La indagación es de naturaleza correlacional, con una muestra de 80 profesionales de salud. Los resultados revelaron una alta asociación con un nivel de significancia elevado ($p < 0.001$, $\rho = 0.915$). Resultados indican que el 73% de los encuestados indicó que el clima organizacional tiene margen de mejora, mientras que el 80.4% señaló que poseen las competencias y la capacitación necesarias para realizar trabajos de responsabilidad. En conclusión, se encontró una asociación sólida y constructiva dentro del clima organizacional y la productividad laboral.

Mejía et al. (2023) realizaron su estudio con la finalidad de averiguar la conexión entre la motivación y la calidad laboral en el contexto del personal sanitario. La indagación es correlacional, utilizando una muestra constituida por 60 empleados del área de salud. Los datos manifestaron que el 50% de los implicados exhibieron

un nivel elevado de motivación, coincidiendo con un desempeño laboral sobresaliente. Además, se observó un $Rho=0.693$, con un valor p de 0.000. En conclusión, el estudio evidenció una conexión sólida y positiva entre las variables bajo estudio.

Montes y Díaz (2020) realizaron su estudio con la intención de de examinar la conexión entre la motivación y la satisfacción laboral entre el cuerpo de enfermería. La indagación es correlacional, con una muestra de 50 enfermeros. Los resultados revelaron ($r=0.488$, $p=0.000$) indica una asociación significativa entre estas variables, donde el 54% de los participantes exhibió un grado de motivación moderado, el 36% presentó un grado elevado de motivación y el 10% restante mostró un grado reducido de motivación. En conclusión, se evidencia una conexión de grado moderado entre el índice de motivación y la satisfacción en el trabajo en este contexto específico.

Díaz (2023) tuvo como propósito examinar la conexión de los riesgos asociados al empleo y la productividad de las enfermeras que trabajan en los departamentos de internamiento y cuidados intensivos. La indagación es correlacional y se analizó una muestra de 110 enfermeras. Los resultados revelaron un 62% de puntaje asociado a la productividad, un 49% referente a la eficacia y un 65% concerniente a la eficiencia. El análisis indicó una conexión leve y negativa entre ambas variables ($Rho= -0,011$, $p=0,911 > 0,05$). En conclusión, se identifica una relación negativa débil entre ambas variables, aunque no alcanza significancia estadística.

En primera instancia se abordará la variable motivación laboral. De acuerdo con la perspectiva de los autores base, Loayza et al. (2022) se puede entender la motivación laboral debido a una complicada interacción entre varios elementos externos e internos que dirigen las elecciones y comportamientos que una persona exhibe en su entorno laboral, este proceso es continuo, fluctuante y complejo, actúa como un sistema que influye en el comportamiento humano. Para el personal de enfermería, está fuertemente ligada a su compromiso con el bienestar de los pacientes y la provisión de un servicio de excelente calidad en situaciones críticas. En esa misma línea, Dolores et al. (2023) se entiende como la respuesta necesaria para enfrentar estos desafíos y promover un entorno de trabajo más eficiente y saludable, este concepto que se desarrolló durante la industrialización las exigencias laborales

era extremadamente altas, lo que complicaba las relaciones entre empleados y empleadores.

Al respecto, desde la psicología humanista el mérito fue de Abraham Maslow reconociendo una jerarquía de necesidades en los años cuarenta. Dicho autor planteó que las exigencias fundamentales del ser humano se estructuran dentro de una estructura jerárquica compuesta por cinco estratos, visualizada a través de una representación piramidal (Tobón y Correa, 2022). A nivel fundamental de esta configuración se encuentran las exigencias fisiológicas, tales como la nutrición, la hidratación y el reposo. Una vez atendidas estas bases primordiales, las personas dirigen su atención hacia la búsqueda de seguridad y protección, abarcando la estabilidad ocupacional, la solidez financiera y un entorno físico seguro. En un tercer nivel se encuentran las necesidades sociales o de afiliación, que abarcan el anhelo de pertenecer a un grupo, ser apreciado y cultivar relaciones significativas (Chien et al., 2020).

A medida que las necesidades de los niveles más bajos se satisfacen, las personas progresan hacia niveles superiores en la jerarquía. El estrato superior dentro de la jerarquía de necesidades es el correspondiente a las necesidades de respeto, que engloban tanto la valoración propia (autoestima, reconocimiento de logros y respeto hacia uno mismo) como la estima de los demás (prestigio, estatus) (Kanat et al., 2020). Finalmente, en el ápice de la jerarquía se hallan las aspiraciones de autorrealización, las cuales abrazan la búsqueda por alcanzar el pináculo del desarrollo personal, la expansión creativa y la plena realización de uno mismo. Según Maslow, se encuentran incentivadas a buscar la realización de requerimientos de categoría superior solo en el caso de que las exigencias de los niveles inferiores han sido en su mayoría satisfechas, lo que se conoce como el principio de la jerarquía de necesidades. Si alguna necesidad no está siendo satisfecha, se convierte en el epicentro de la motivación hasta su plena realización (Chien et al., 2020).

La teoría de los dos factores, generada por Frederick Herzberg en la década de 1950, es un paradigma conceptual que aborda los determinantes subyacentes que impactan en el bienestar y la incentivación profesional de los empleados (Basalamah y As'ad, 2021). Herzberg identificó dos categorías principales de elementos que tienen un efecto en el bienestar ocupacional: los factores motivacionales y los factores

higiénicos. Los motivadores laborales están intrínsecamente vinculados con la esencia y el carácter de las responsabilidades laborales, como los logros, la apreciación, la asunción de responsabilidades y el progreso personal. Su presencia se traduce habitualmente en una mayor satisfacción y motivación intrínseca por parte de los empleados, lo que a su vez estimula su desarrollo en el campo profesional, así como en lo personal (Haryono et al., 2020).

Por otro lado, los factores de higiene, igualmente denominados factores de preservación, están relacionados con el entorno externo al trabajo, como las variables pertinentes al entorno laboral, la remuneración y la estabilidad ocupacional y las políticas organizativas. Herzberg sugirió que las variables pertinentes al entorno laboral, la remuneración y la estabilidad ocupacional, la existencia de condiciones higiénicas en el ambiente laboral mitiga la insatisfacción entre los trabajadores, sin embargo, no garantiza de manera automática la generación de motivación y satisfacción intrínseca en el desempeño laboral (Wahyudi, 2022). En otras palabras, la ausencia de factores higiénicos puede causar insatisfacción, pero su presencia no garantiza la motivación y la dedicación de los empleados. Esta distinción entre factores motivacionales e higiénicos destaca la importancia de diseñar trabajos que no solo eviten la insatisfacción, sino que también promuevan la satisfacción y la motivación intrínseca a través del enriquecimiento del trabajo y el desarrollo personal (Kanat et al., 2020).

La teoría de la expectativa, elaborada por Victor Vroom en la década de 1960, se enfoca en la manera en que los individuos eligen su conducta dentro del entorno laboral, particularmente en relación con la motivación y el rendimiento (Basalamah y Asad, 2021). Esta teoría plantea que la motivación de una persona para comportarse de cierta manera en el trabajo se basa en tres factores fundamentales: expectativa, instrumentalidad y valencia. La expectativa se relaciona con la percepción del individuo sobre la probabilidad de que su esfuerzo produzca un rendimiento deseado. Si un empleado cree que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño, es más probable que esté motivado para trabajar duro (Haryono et al., 2020).

La instrumentalidad hace referencia a la apreciación individuo respecto a la posibilidad de que un buen rendimiento lleve a ciertos resultados o recompensas (Haryono et al., 2020). Si un empleado cree que un buen desempeño será

recompensado con aumentos salariales, promociones u otros beneficios, estará más motivado para esforzarse. Por último, la valencia se refiere al valor o atractivo que el individuo asigna a las recompensas ofrecidas, si un empleado valora altamente las recompensas que se ofrecen, estará más motivado para trabajar hacia ellas (Wahyudi, 2022).

Desarrollada por Edwin Locke en los años sesenta, se cuenta con un andamiaje conceptual centrado en el papel de las metas en la motivación y el rendimiento de los individuos en el trabajo. Según esta teoría, establecer metas específicas y desafiantes puede influir considerablemente en el impulso, el grado de esfuerzo y el rendimiento de los empleados (Kanat et al., 2020). Las metas específicas proporcionan una dirección clara y definida para el comportamiento, lo que ayuda a los empleados a concentrar sus esfuerzos en actividades relevantes y significativas. Además, las metas desafiantes, aunque alcanzables, motivan a los empleados a esforzarse más allá de su nivel actual de rendimiento, lo que puede conducir a un mayor logro y desarrollo personal (Sien et al., 2021). Ahí se resalta la relevancia de la retroalimentación en el establecimiento de objetivos. La recepción periódica de información sobre el avance hacia las metas posibilita que los empleados evalúen su desempeño, realicen cambios en su enfoque si es preciso y conserven su nivel de motivación a lo largo del tiempo (Chien et al., 2020).

Dentro de la teoría que se considerará para abordar las dimensiones inherentes a la primera variable, de acuerdo a los autores base Loayza et al. (2022) la primera dimensión la motivación intrínseca la cual es el conjunto de factores internos que impulsan al individuo a realizar actividades por el propio interés y la satisfacción que estas generan, en el entorno con el personal de hospital, se manifiesta en el deseo de cuidar a los pacientes y en el sentido de realización personal que obtienen al brindar una atención de calidad, esto es fundamental para mantener altos niveles de compromiso y desempeño en situaciones críticas. Se mide a través del desarrollo personal, autonomía y competencia profesional.

La segunda dimensión es la motivación extrínseca Loayza et al. (2022) se refieren al comportamiento del individuo frente a diversas situaciones presentes en el ámbito laboral donde se incluyen factores como el ambiente físico de trabajo, los procedimientos y políticas institucionales, la presencia de estos factores evitan la

insatisfacción del individuo, sin embargo, su efecto no es significativo ni permanente, ya que dependen del contexto laboral y no de la persona misma. En el caso del personal de enfermería en un hospital, estos factores pueden mejorar temporalmente la satisfacción y el rendimiento, pero su efecto no es duradero ni profundo, ya que dependen del contexto laboral y no de la motivación personal del individuo. Se mide mediante las condiciones laborales, el salario o recompensa, y reconocimiento.

La tercera dimensión es la motivación trascendental, Loayza et al. (2022) hace alusión al impulso interno que lleva a una persona a realizar acciones en beneficio de los demás, tales como ayudar a un compañero de trabajo, organizar actividades de apoyo con fines lucrativos o contribuir al desarrollo de los miembros del equipo, en el personal de enfermería, esta motivación se manifiesta en el anhelo promover el mejoramiento de salud y calidad de vida de los pacientes, así como en el apoyo y colaboración con colegas para ofrecer un cuidado integral. Este tipo de motivación mide participación y prestación de servicios; vínculos con otros; apoyo y compañerismo.

La segunda variable es la productividad del personal, Según Ramírez et al. (2022), es la medida de la eficiencia y efectividad con la que los empleados de una organización utilizan su tiempo, habilidades y recursos para generar resultados valiosos. Se trata de cuánto trabajo útil se produce en relación con los recursos empleados, incluyendo tiempo y esfuerzo. Por su parte, Hall y Taylor (1992) se refiere a la productividad como una síntesis de la búsqueda de especialización del personal, la optimización de procesos, con el establecimiento de control y propósitos claramente definidos, lo que impacta favorablemente en la efectividad y el desempeño de los empleados. A su vez, Franco et al. (2021) argumenta que la productividad evidencia la fuerza productiva de una organización, dando cuenta del momento en que se encuentra la producción para conseguir los mejores resultados.

La productividad demanda que se implementen ciertas competencias. Por lo general, se debe identificar las competencias clave necesarias para un puesto de trabajo específico a través de la realización de análisis de roles y tareas, consultas con empleados y expertos en la materia, y la revisión de las metas institucionales (Schwarz et al., 2020). Una vez identificadas las competencias clave, se desarrollan estrategias para evaluar y medir estas competencias en los empleados, ya sea a

través de evaluaciones de desempeño, entrevistas estructuradas, evaluaciones de habilidades o pruebas específicas. Además, el Modelo de Competencias también se utiliza para informar programas de desarrollo profesional y capacitación que ayuden a los empleados a desarrollar y mejorar las habilidades requeridas para alcanzar sus metas profesionales y contribuir de manera activa a la implementación de las metas y fines establecidos por la entidad (De Cuyper et al., 2020).

El enfoque de la gestión del desempeño es un proceso integral diseñado para planificar, monitorear y mejorar la eficacia operativa de los miembros del equipo dentro de una estructura organizativa. Este enfoque implica establecer objetivos claros y medibles para los empleados, alineados con los objetivos organizacionales, y proporcionar retroalimentación regular sobre su desempeño (Vo et al., 2020). La gestión del desempeño también incluye la evaluación periódica del rendimiento, donde se analiza el progreso hacia los objetivos establecidos y se identifican áreas de fortaleza y desarrollo (Kundi et al., 2020).

El enfoque de la gestión del desempeño es crucial para promover una cultura de rendimiento y crecimiento dentro de una organización (Obrenovic et al., 2020). Al proporcionar una estructura clara y procesos definidos para la evaluación y mejora del desempeño, ayuda a los empleados a comprender sus expectativas y contribuciones en el trabajo. Además, este enfoque facilita la identificación de empleados con un alto potencial y áreas de oportunidad para el desarrollo, lo que permite a la organización tomar decisiones informadas sobre asignaciones de roles, promociones y programas de desarrollo de talento (Shao et al., 2022).

El enfoque de la teoría del refuerzo se fundamenta en los principios del condicionamiento operante, concentrándose en cómo las consecuencias de las acciones influyen en la expectativa de que se repita en el futuro. Según esta teoría, las personas son impulsadas por las repercusiones de sus actos (Riyanto et al., 2021). Cuando un acto es seguido por una respuesta positiva, como una recompensa o elogio, la posibilidad de que ese acto vuelva a suceder en el futuro y se incremente. Sin embargo, si una acción resulta en una consecuencia desfavorable, como una crítica o una penalización, es poco probable que la persona vuelva a realizar dicha acción. En el contexto laboral, esto significa que los empleadores pueden impactar en

las acciones de los trabajadores proporcionando recompensas o castigos que refuercen o desalienten ciertos comportamientos (Sumadi y Santoso, 2022).

Ramírez et al. (2022) han argumentado tres dimensiones que serán empleadas en la investigación para la evaluación de la productividad. La primera dimensión es la eficiencia, esta se refiere a la optimización de recursos, es decir, lograr un rendimiento óptimo con el menor desperdicio posible, una organización o individuo eficiente utiliza los recursos de manera racional y sin derrocharlos. En el ámbito de la enfermería, la eficiencia se refleja en la adecuada gestión del tiempo, el uso óptimo de suministros médicos y la colaboración efectiva entre el personal para asegurar que los pacientes reciban una atención rápida. Esta dimensión incluye indicadores como compartir información, trabajo en equipo y evitar sanciones.

La segunda dimensión es la eficacia, Ramírez et al. (2022) entendida como la habilidad de lograr el efecto deseado, se centra en alcanzar los fines establecidos, una organización o individuo eficaz logra hacer lo que se había propuesto, independientemente de los recursos empleados para ello. En el ámbito de la enfermería, la eficacia se refleja en lograr los resultados anticipados en el cuidado de los pacientes, como su recuperación y bienestar, garantizando que los tratamientos y se realicen los procedimientos de manera precisa y puntual, dicha dimensión incluye indicadores como exactitud en la entrega del trabajo y comprensión del rol laboral.

La tercera dimensión es la efectividad Ramírez et al. (2022) implica que los objetivos planteados son trascendentes y se deben alcanzar; es una combinación de eficiencia y eficacia, asegurando que no solo se cumplan los objetivos planificados, sino que estos objetivos sean significativos y de valor para la organización, dentro del campo de la enfermería, la efectividad se manifiesta en alcanzar resultados que no solo satisfagan los estándares de calidad y eficiencia, sino que también promuevan de manera considerable el bienestar general y la salud de los pacientes, así como la efectividad general del equipo de atención médica. Está constituida por dos indicadores: responsabilidad al tomar funciones y trabajar bajo presión.

De acuerdo a lo revisado en esta investigación las causas subyacentes de la problemática, se atribuyen a una concepción simplista que enfoca exclusivamente en la remuneración como solución, pasando por alto otros aspectos relevantes, los profesionales valoran no solo el aspecto monetario, sino también la oportunidad de

desarrollo profesional a través de la mentoría de colegas experimentados, la perspectiva de una trayectoria laboral que reconozca sus logros previos, así como su compromiso y deseo de actualización constante. Respecto a la productividad, persiste una percepción obsoleta, especialmente en relación con la eficacia del trabajo remoto. A menudo se asume que el rendimiento está ligado a la cantidad de horas trabajadas, cuando en realidad la verdadera eficiencia surge de la combinación de efectividad y eficiencia. Por otro lado, las consecuencias de una disminución en la motivación laboral incluyen una alta tasa de rotación de personal al finalizar el año, mientras que una baja productividad expone a la institución a un deterioro en su reputación.

La hipótesis general es: Existe relación significativa entre la motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024. Las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre motivación laboral y las dimensiones (1) eficiencia, (2) eficacia y (3) efectividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

II. METODOLOGÍA

El enfoque fue cuantitativo, como manifiestan Jiménez et al. (2022) se caracteriza por la meticulosa medición de atributos inherentes a objetos o conceptos, con el fin de efectuar análisis estadísticos que permitan abordar hipótesis de investigación o generar datos estadísticos.

Además, fue de tipo básica, debido a que tiene como fin contribuir a la ampliación del conocimiento científico y teórico sobre la motivación laboral y su relación con la productividad de los profesionales de enfermería. Acorde con Vizcaíno et al. (2023) la investigación básica persigue la comprensión intrínseca de fenómenos, tanto naturales como sociales, mediante la revelación de principios universales y generando nuevas ideas que contribuyan al avance teórico.

Asimismo, adoptó un diseño no experimental, siguiendo las pautas expresadas por García y Sánchez (2020) donde se prescinde de intervenir directamente en las variables independientes. En su lugar, se prioriza la observación y recopilación de datos en entornos naturales, lo que permite obtener una aproximación más auténtica a la complejidad de las situaciones estudiadas. En consonancia con este diseño, se utilizó el método hipotético-deductivo, el cual, según Jiménez et al. (2022) consiste en un enfoque de investigación en el que se definen conexiones entre medidas y variables que se verifican mediante el análisis numérico.

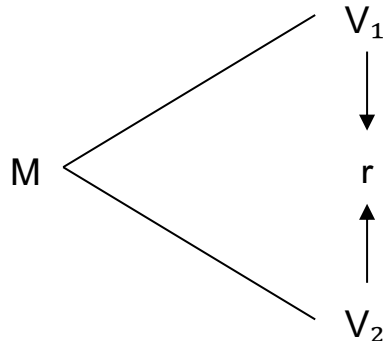
A partir de ello, se optó por un alcance descriptivo-correlacional que, en función de lo descrito por Arias et al. (2020) se refiere a la aproximación en investigación que procura evaluar el nivel de interdependencia entre dos variables o categorías mediante un enfoque numérico. El propósito es examinar la relación entre las variables en estudio mediante el uso de técnicas estadísticas inferenciales, permitiendo comprender cómo se comporta una variable en función una de la otra.

Respecto a su temporalidad, se trabajó con un corte de investigación transversal, caracterizado por la evaluación de las variables en un momento concreto y con un período establecido. Cvetković et al. (2020) indican que los estudios de corte transversal han sido empleados tanto para determinar la prevalencia de una condición como para examinar el vínculo interdependiente entre múltiples variables, adoptando un enfoque analítico.

Para la ejecución de la investigación se consideró el siguiente diseño:

Figura 1

Esquema del Diseño de Investigación Correlacional



Donde:

M: Muestra del estudio

V₁: Motivación laboral

V₂: Productividad del personal

r: Coeficiente de correlación

Definición conceptual: Respecto a la primera variable motivación laboral, Loayza et al. (2022) indican que son varios elementos internos y externos que impactan en las decisiones y en el comportamiento de una persona dentro del contexto laboral. Este proceso es continuo, fluctuante y complejo, actúa como un sistema que influye en el comportamiento humano y determina la acción, diferenciándose de las emociones, incentivos y valores.

Definición operacional: Se empleó un instrumento que incluye 3 dimensiones y 9 indicadores. Además, consta de 25 ítems politómicos organizados en una escala ordinal.

En cuanto a la operacionalización de la primera variable, la motivación laboral se desglosa en tres dimensiones fundamentales que constituyen su base teórica en la investigación. Esta variable, de naturaleza cualitativa, está conformada por las siguientes dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental.

Para la primera dimensión, se consideraron los indicadores de: desarrollo personal, autonomía y competencia profesional. Respecto a la segunda dimensión,

se comprenden los indicadores de: condiciones laborales, salario o recompensa y reconocimiento. Para la última dimensión, se contemplan los siguientes indicadores: participación y servicio, relación con los demás y apoyo y solidaridad.

En relación con la medición de la variable, se empleó una escala ordinal compuesta por cinco niveles de respuesta, estos niveles incluyeron las opciones: Nunca, casi nunca, ocasionalmente, casi siempre y siempre.

Definición conceptual: Respecto a la segunda variable productividad del personal, de acuerdo con Ramírez et al. (2022) es la medida de la eficiencia y efectividad con la que los empleados de una organización utilizan su tiempo, habilidades y recursos para generar resultados valiosos. Se trata de cuánto trabajo útil se produce en relación con los recursos empleados, incluyendo tiempo y esfuerzo.

Definición operacional: Se aplicó un instrumento formado por tres dimensiones y siete indicadores. Este instrumento contiene 20 ítems politómicos en una escala ordinal, medidos mediante la escala Likert.

En cuanto a la operacionalización de la segunda variable, la productividad se desglosa en tres dimensiones fundamentales que constituyen su base teórica en la investigación. Esta variable, de naturaleza cualitativa, está conformada por las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

Para la primera dimensión, se consideraron los indicadores de: compartir información, trabajo en equipo y evitar sanciones. Respecto a la segunda dimensión, se comprenden los indicadores de: puntualidad en la entrega del trabajo y conocimiento del puesto de trabajo. Para la última dimensión, se contemplan los siguientes indicadores: responsabilidad al asumir funciones y trabajar bajo presión.

En relación con la medición de la variable, se empleó una escala ordinal compuesta por cinco niveles de respuesta, estos niveles incluirán las opciones: Nunca, casi nunca, ocasionalmente, casi siempre y siempre.

Población: Es el conjunto íntegro de elementos sujetos a análisis, puede ser teórico, abarcando todos los elementos hipotéticos que podrían ser investigados, o puede ser más específico, constituido por aquellos elementos que cumplen con criterios de selección predefinidos (Mucha et al., 2021). En el presente estudio, La

población estuvo integrada por 140 enfermeros que trabajan en un hospital de emergencias ubicado en un hospital de Lima.

Criterios de inclusión. Para ser aptos para la participación en el estudio, los potenciales colaboradores que estuvieron involucrados en actividades relacionadas con la enfermería o ser profesionales de enfermería. Además, deben haber ejercido sus funciones en el hospital de emergencias durante al menos tres meses en el año en curso, abarcando ambos géneros, y haber proporcionado su aprobación informada para formar parte de la investigación. Estos criterios han sido establecidos a fin de asegurar la pertinencia y la directa relevancia con el tema a investigar.

Criterios de exclusión. Se optó por excluir a aquellos individuos que no desempeñen labores relacionadas con enfermería. En cuanto a los enfermeros, no se contó con la participación de aquellos que estén ausentes durante la recolección de datos debido a licencia, vacaciones o capacitación. Asimismo, no fueron considerados aquellos enfermeros que no hayan otorgado su consentimiento para participar en la investigación.

Conforme a Quispe et al. (2020), la muestra es un segmento representativo de una población más amplia, donde la selección adecuada de esta muestra es fundamental, debido a que permite derivar conclusiones sobre toda la población sin necesidad de investigar a cada uno de sus miembros, lo cual suele ser impracticable debido a restricciones de tiempo y recursos. En esta investigación, la muestra fue constituida por 103 enfermeros de un hospital ubicado en Lima.

La unidad de análisis es el elemento clave en el que se basa se centra el estudio y en torno al cual se desarrolla toda la investigación. Esta unidad constituye el punto de referencia que delimita el alcance y el objeto de estudio de la investigación, definiendo así el ámbito específico en el que se enmarca (Villarreal et al., 2022). En el presente estudio, la unidad de análisis fue constituida por cada uno de los colaboradores de enfermería que está empleado en el hospital en cuestión. Todas las etapas de la investigación, partiendo desde la determinación del problema hasta la interpretación de los datos y la discusión de estos, se llevan a cabo considerando a esta unidad como el centro de atención y análisis.

El muestreo se refiere a la práctica estadística que está compuesto por en la selección de elementos dentro de una población utilizando técnicas específicas, teniendo como objetivo obtener conclusiones significativas sobre la población en general o inferir características generales a partir de una muestra representativa (Reales et al., 2022).

El muestreo probabilístico se establece como un método esencial en la selección de muestras, donde cada individuo en el grupo poblacional, se le asigna una probabilidad específica y no nula de ser incluido en la muestra, lo que facilita inferencias poblacionales más precisas. Dentro del marco de este estudio, se optó por el muestreo aleatorio simple, con esta técnica, se seleccionó una muestra de tamaño específico en la que cada miembro de la población posee igual probabilidad de ser escogido, asegurando así una representación equitativa en la muestra seleccionada (Reales et al., 2022).

Figura 2

Fórmula para la muestra

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N - 1) + Z^2PQ}$$
$$n = \frac{140 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(0.1)^2 * (140 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 103$$

Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Se empleó la técnica de encuesta en el estudio realizado, un enfoque sistemático para la recolección de datos basado en la obtención de respuestas a preguntas formuladas a un grupo de individuos. Esta técnica tiene como propósito describir las características de la población a la que pertenecen los encuestados. A través de la encuesta, se puede obtener información detallada y precisa sobre opiniones, comportamientos y atributos de una población específica, lo cual facilita el posterior análisis (Salvador et al., 2021).

Por otro lado, el recurso para la estrategia de recolección de datos aplicada en esta investigación fue el cuestionario. Este instrumento es una herramienta compuesta por una secuencia de preguntas organizadas, detalladas y específicas,

diseñadas para cuantificar o analizar una o varias variables especificadas en la investigación. Las preguntas del cuestionario pueden ser abiertas, cerradas o de otros tipos, abarcando una variedad de aspectos según los objetivos del estudio (Cisneros et al., 2022). Cada pregunta, así como las respuestas posibles deben ser meticulosamente creadas, ejecutadas y valoradas con estricta precisión estadística, con el fin de obtener resultados pertinentes y precisos para las variables estudiadas.

La validez del instrumento de investigación se refiere a su capacidad para medir de manera precisa y adecuada las variables de estudio, dimensiones e indicadores definidos. Al garantizar que el instrumento recolecta los detalles necesarios para alcanzar las metas de la investigación, se logra una mayor aproximación a la veracidad de los resultados obtenidos (Bazurto et al., 2023). Para asegurar esta validez, se aplicó el criterio de expertos, que consiste en solicitar la opinión de un grupo de informantes o especialistas en la materia, quienes evaluaron la pertinencia y adecuación del instrumento respecto a los objetivos de la investigación.

En la misma línea, la confiabilidad del instrumento se centra en la exactitud y precisión de los procedimientos de medición. Esto significa que un instrumento confiable produce resultados estables y replicables a lo largo del tiempo, garantizando que las mediciones estén libres de errores aleatorios y reflejen de manera fiel las características que se están evaluando (Borjas, 2020). Dado que se trata de instrumentos con ítems politómicos, se apoyó en los resultados del coeficiente alfa de Cronbach para evaluar su confiabilidad.

Métodos para el análisis de datos: Tras la validación de contenido mediante el juicio de expertos informantes, se ejecutó una prueba piloto utilizando el 20% del total de la población. Dado que los ítems son politómicos, se utilizó el alfa de Cronbach se aplicó para determinar la confiabilidad de los instrumentos. Posteriormente, los datos sistematizados en una matriz de Excel que fueron procesados utilizando el software IBM-SPSS 26.0. De acuerdo con Inguillay et al. (2020) el análisis descriptivo es el método más adecuado para conocer las distribuciones y porcentajes correspondientes a las variables y sus dimensiones por separado, presentándose estos resultados mediante tablas o figuras según las indicaciones del docente revisor.

Con una muestra de 103 participantes, se procedió a realizar una evaluación de la normalidad usando la prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar la distribución de los datos relacionados con la motivación y la productividad. La prueba de Spearman, no paramétrica, se usó para datos que no presentaban una distribución normal, por otro lado, la prueba paramétrica de Pearson para analizar la correlación en datos que sí siguen una distribución normal.

Aspectos éticos: Se redactaron las citas y referencias conforme a las regulaciones de derechos de autoría y conforme a las directrices del estilo APA 7 (2020). Además, fue necesario obtener autorización anticipada para el uso de los instrumentos de medición y el consentimiento informado de cada persona. de los participantes en la muestra del estudio, los principios éticos que guiaron en esta investigación son esenciales y se basan en cuatro pilares frecuentemente mencionados en el capítulo de metodología de cualquier investigación (World, 2024). El principio de beneficencia orienta la investigación hacia el bienestar colectivo, especialmente el de los encuestados.

El principio de no maleficencia establece que se deben tomar todas las precauciones necesarias para evitar daños de cualquier índole a los participantes, ya sea físico o moral. El principio de autonomía requiere que se respete la individualidad de la respuesta de cada encuestado, permitiendo que su participación sea afirmativa o negativa según su propia voluntad. Por último, el principio de justicia garantiza que todos los participantes reciban un trato equitativo, respetando su dignidad como seres humanos con derechos inalienables. Estos principios éticos están en conformidad con la Resolución del Vicerrectorado de Investigación N° 110-2022-UCV (2022), asegurando que la investigación se realice de manera responsable y ética.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Validez de instrumentos por juicio de expertos

Expertos	Criterio			
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia
Mg. Michel Jaime Mendez Escobar	✓	✓	✓	✓
Dr. Segundo Alejandro Julca Mantilla	✓	✓	✓	✓
Mg. Janeth Lopez Bontemps	✓	✓	✓	✓

Los instrumentos utilizados para evaluar las variables relacionadas con la motivación en el trabajo y la productividad fueron validados a través de la revisión de expertos, quienes corroboraron su validez al cumplir con los criterios preestablecidos.

Tabla 2

Prueba de confiabilidad de las variables

Variable/Dimensión	Ítems	Alfa de Cronbach	Nivel
Var 1: Motivación laboral	25	0.936	Muy alta
Var 2 Productividad del personal	20	0.896	Muy Alta

Los datos de las variables, obtenidos de un grupo piloto de 20 encuestados, revelan un nivel de confiabilidad muy alto en ambos casos, lo que confirma que el instrumento es confiable (Tupanta, 2017).

Tabla 3

Niveles de motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	46	44,7
Regular	40	38,8
Alto	17	16,5
Total	103	100,0

En la tabla 3 se detecta que el 44.7% del personal encuestado refleja un nivel bajo motivación laboral, mientras que el 38.8% se percibe un nivel regular, y solo el 16.5% en el nivel alto.

Tabla 4

Niveles de productividad del personal

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	42,7
Regular	34	33,0
Alto	25	24,3
Total	103	100,0

En la tabla 4 se evidencia que el 42.7% de los encuestados perciben un nivel bajo de productividad del personal, mientras que el 33.0% un nivel regular y solo el 24.3% se sitúa en el nivel alto.

Prueba de normalidad

Para comprobar la normalidad, se utiliza el Test de Kolmogórov-Smirnov para $n \geq 50$ y el Test de Shapiro-Wilk para muestras con $n < 50$ (Tabachnick y Fidell, 2019)

Tabla 5

Prueba de normalidad

Variable/Dimensión	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	0.128	103	0.000
Productividad del personal	0.131	103	0.000
Eficiencia	0.150	103	0.000
Eficacia	0.134	103	0.000
Efectividad	0.134	103	0.000

Una significancia de 0.000, que es inferior a 0.05 para las variables y dimensiones, sugiere que los datos no presentan una distribución normal. En consecuencia, la prueba de Spearman es la adecuada para la validación de las hipótesis de investigación. (Regla: Si la significancia es superior a 0.05, los datos tienen distribución normal).

Hipótesis general

H₀: No Existe relación significativa entre la motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

Tabla 6

Contrastación de hipótesis general

		Productividad del personal	
r _s	Motivación laboral	Coefficiente	0.910
		Sig. Bilateral	0.000
		N	103

Se aprecia el $r_s = 0,910$ que indica una correlación positiva considerable y con una significancia bilateral de 0.00, por debajo de 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H₀), y se establece que hay una relación significativa entre motivación laboral y productividad del personal.

Hipótesis específicas 1

H₀: No Existe relación significativa entre la motivación laboral y la eficiencia del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la eficiencia del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

Tabla 7

Contrastación de hipótesis específicas 1

		Motivacion laboral	
r _s	Eficiencia	Coefficiente	0.878
		Sig. Bilateral	0.000
		N	103

Se observa el $r_s = 0,878$ que indica una correlación positiva fuerte y una Sig. Bilateral de $0.00 < 0.05$, por lo cual se rechaza la H_0 , determinándose que existe relación significativa entre motivación laboral y eficiencia del personal.

Hipótesis específicas 2

H_0 : No Existe relación significativa entre la motivación laboral y la eficacia del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

H_1 : Existe relación significativa entre la motivación laboral y eficacia del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

Tabla 8

Contrastación de hipótesis específicas 2

		Motivacion laboral	
r_s	Eficacia	Coefficiente	0.794
		Sig. Bilateral	0.000
		N	103

El valor r_s de 0.794 sugiere una correlación considerable, y dado que la significancia bilateral es 0.00, inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0), concluyendo que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la eficacia del personal.

Hipótesis específicas 3

H_0 : No Existe relación significativa entre la motivación laboral y la efectividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

H_1 : Existe relación significativa entre la motivación laboral y la efectividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024.

Tabla 9*Contrastación de hipótesis específicas 3*

			Motivacion laboral
		Coeficiente	0.830
r_s	Efectividad	Sig. Bilateral	0.000
		N	103

El r_s de 0.830 indica una correlación positiva fuerte, y la significancia bilateral de 0.00, menor a 0.05, lleva al rechazo de la hipótesis nula (H_0), concluyendo que hay una relación significativa entre la motivación laboral y la efectividad del personal.

IV. DISCUSIÓN

En el presente apartado de discusión, se procederá a contrastar los resultados obtenidos en la investigación con la literatura existente y las teorías previas, que puedan ofrecer nuevas perspectivas sobre la indagación.

Al aplicar los instrumentos y ejecutar el procesamiento estadísticos se halló que el 44.7% del personal encuestado refleja un nivel bajo motivación laboral, mientras que el 38.8% se percibe un nivel regular, y solo el 16.5% en el nivel alto en un hospital de emergencias en Lima, 2024. De la misma forma, Zainaro et al. (2021) mostró resultados semejantes donde el 36,2% de las enfermeras mostraron baja motivación, mientras que el 63,8% mostraron buena motivación. En consecuencia, se difiere con Montes y Díaz (2020) donde el 54% de los participantes exhibió un grado de motivación moderado, el 36% presentó un nivel de motivación alto y el 10% restante mostró un nivel bajo de motivación.

En cuanto a la variable de productividad, se observa que una parte significativa de los encuestados percibe diferentes niveles: el 42.7% reporta una productividad del personal baja, el 33.0% la considera regular y solo el 24.3% la califica como alta. Por otro lado, Montenegro et al. (2023) señalan que el rendimiento en las tareas alcanza un nivel medio del 90.7%, los comportamientos contraproducentes también se encuentran en un nivel medio con un 80.0%, y el rendimiento general en el contexto laboral se sitúa en un nivel medio con un 93.3%.

Además, según Cuya et al. (2023), la productividad laboral en establecimientos de salud muestra que un 80.4% de los trabajadores poseen las competencias y formación necesarias para realizar las actividades asignadas por la entidad de salud, mientras que un 79.5% se identifica con la cultura organizacional. Un menor porcentaje, el 67.8%, considera que existen criterios aceptables para la selección del personal. En resumen, el promedio global de estas encuestas indica un reconocimiento del 75% en cuanto a la productividad laboral.

Considerando el objetivo general se evidenció que existe relación significativa entre motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima, 2024; la contrastación de hipótesis reveló una Sig. Bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.910, en línea con el estudio de Cuya et al. (2023), que halló una relación muy alta entre las variables, con un coeficiente de correlación de 0.915 y un valor $p < 0.001$. De igual manera, el estudio de Mejía et al. (2023) identificó que existe una correlación significativa moderada entre motivación y calidad laboral. (sig. bil. de .000; .693).

Desde la perspectiva teórica, se subraya su relevancia en el contexto actual, donde las empresas buscan continuamente mejorar el bienestar de sus empleados. La motivación no solo impulsa a los trabajadores a alcanzar sus metas y mejorar su desempeño, sino que también tiene una función clave en la construcción de relaciones laborales positivas. Este enfoque respalda lo mencionado por Dolores et al. (2023) consideran la motivación laboral como una respuesta esencial para enfrentar desafíos y fomentar un entorno de trabajo más saludable.

Además, al identificar y gestionar adecuadamente los factores internos, como las necesidades y aspiraciones personales, junto con los factores externos, como el ambiente de trabajo y las recompensas, las organizaciones pueden crear estrategias más efectivas para mejorar el rendimiento y la satisfacción laboral, por ende, Loayza et al. (2022) subraya la naturaleza multifacética y dinámica de este fenómeno, reconocer que la motivación laboral es un proceso continuo y fluctuante nos permite comprender mejor cómo los empleados pueden ser incentivados de manera efectiva. Esto no solo optimiza la productividad, sino que también contribuye a un entorno laboral más saludable y motivador.

En el contexto del objetivo específico 1, se observó una relación significativa entre la motivación laboral y la eficiencia del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima, 2024, con un valor de $p=0.000 < 0.05$. La correlación de Spearman (Rho) de 0.878 indica una relación alta, directa y significativa entre la dimensión y la variable en el estudio. Siendo similar a los encontrados por Montes y Díaz (2020) indica una asociación significativa moderada entre estas variables

($r=0.488$, $p=0.000$). Además, cuando se considera la dimensión de eficiencia dentro de la variable de productividad, se observa que una mayor motivación laboral no solo incrementa la cantidad de trabajo realizado, sino también la calidad y el uso óptimo de los recursos.

Así mismo, en el estudio de Naung et al. (2022), se demostró una relación significativa, pero presenta una correlación moderada ($r=0.464$, $p<0.001$). Este añadido no solo refuerza la importancia de las variables, sino que también destaca la eficiencia como una dimensión clave que podría influir en la relación observada. Por lo tanto, la eficiencia operativa en el entorno laboral es fundamental para optimizar los recursos y alcanzar los objetivos con la menor cantidad de tiempo y esfuerzo posible. Esta eficiencia está estrechamente ligada a la motivación laboral, ya que empleados motivados tienden a utilizar de manera más efectiva los recursos disponibles, maximizando así su rendimiento individual y contribuyendo al éxito general de la organización.

En este sentido, Obrenovic et al. (2020) destacan que este enfoque juega un papel crucial en este proceso, al establecer una estructura clara y definir procesos para la evaluación y mejora del desempeño, las organizaciones no solo clarifican las expectativas hacia sus empleados, sino que también fomentan un ambiente donde la motivación y el rendimiento van de la mano. Esta combinación no solo impulsa la productividad, no solo mejora la cultura organizacional, sino que también alinea de manera efectiva y eficiente los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la empresa.

En cuanto al objetivo específico 2, se detectó una relación significativa entre la motivación laboral y la eficacia del personal, con una Sig. Bilateral de 0.000, que es superior al umbral de 0.05. El coeficiente $\rho=0.794$ refleja una fuerte asociación entre la dimensión y la variable. Estos resultados son consistentes con los encontrados por Zainaro (2021), quien halló una relación estadísticamente significativa ($p<0.001$) y un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.402, lo que demuestra una relación moderada positiva entre las variables. Esto destaca cómo la dimensión de eficacia dentro de la variable productividad subraya la

importancia de la motivación laboral como un factor clave para alcanzar un desempeño óptimo. De igual manera, Bayser (2023), en sus resultados inferenciales permitieron conocer que existe relación entre motivación y las dimensiones de desempeño ($p=0,00<0,05$), mostrando valores $\rho=0,378$, $\rho=0,336$ y $\rho=0,349$, donde se evidencia una relación estadísticamente significativa baja. Este aporte contextualiza cómo la motivación laboral, interactúa con otros factores para influir en la eficacia del desempeño, destacando la necesidad de un enfoque integral para mejorar la productividad en el lugar de trabajo.

Además, se tiene en cuenta que tanto para una organización como para un individuo, ser eficaz implica lograr lo que se propone, sin importar los recursos utilizados para ello. Ello es sustentado por Ramírez et al. (2022) quienes expresan que eficacia es la capacidad de alcanzar el efecto deseado, enfocándose en cumplir con los objetivos establecidos. En el ámbito de la enfermería, se manifiesta en la consecución de resultados esperados en el cuidado de los pacientes, como su recuperación y bienestar. Esto se logra garantizando la precisión y puntualidad en los tratamientos y procedimientos, y también se evalúa mediante indicadores como la puntualidad en la entrega del trabajo y el dominio del conocimiento en el puesto de trabajo.

Al considerar el objetivo específico 3, se ha demostrado que existe una relación significativa entre la motivación laboral y la efectividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima, 2024. La contrastación de hipótesis mostró una Sig. Bilateral de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.830, lo cual señala una relación alta entre la dimensión y la variable. En comparación, Montenegro et al. (2023) reportaron una relación estadísticamente significativa ($p<0.001$) con un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.402, que refleja una relación positiva baja entre las variables. Es importante destacar que la efectividad podría actuar como mediadora en esta relación.

Así mismo, se encuentra Fachri (2024) quien determinó la correlación entre motivación laboral y la autoactualización en la productividad la cual fue significativa moderada (sig. bil. de 0.000; 0.644). Este aporte añade una perspectiva sobre cómo la efectividad, como dimensión de la productividad, está influenciada por la

motivación laboral, resaltando la importancia de gestionar adecuadamente la motivación para mejorar los resultados organizacionales.

Teóricamente, la eficacia inicialmente asegura que los objetivos no solo se cumplan, sino que también agreguen valor significativo a la organización; esto se traduce en alcanzar resultados que no solo cumplen con estándares de calidad y eficiencia, sino que también mejoran el bienestar de los pacientes y el desempeño del equipo médico. Por lo que, Ramírez et al. (2022) subrayan que la efectividad combina eficiencia y eficacia, destacando la importancia de valorar el desarrollo profesional y reconocer logros, en lugar de enfocarse únicamente en la remuneración. Esto desafía percepciones obsoletas sobre la productividad, donde la verdadera eficiencia se logra mediante una adecuada combinación de efectividad y eficiencia.

Finalmente, dado a todo lo mencionado a motivación del personal de enfermería es vital no solo para asegurar una atención de calidad superior a los pacientes, sino también para mantener un entorno laboral saludable y sostenible. Por otro lado, la productividad es clave para velar por la utilización adecuada y productiva de los recursos, lo cual es especialmente crítico en contextos de emergencia con alta demanda de servicios y recursos limitados. Los Hallazgos de esta investigación no solo enriquecen el conocimiento teórico, sino que también brindan recomendaciones prácticas que pueden ser aplicadas.

V. CONCLUSIONES

En el transcurso de investigación, se concluyó lo siguiente:

Prevalece una relación significativa positiva entre la motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024. (Sig. Bil = 0.000 y Rho = 0,910); lo que nos indica que a mayor motivación laboral se obtendría una mejor productividad del personal. Estos resultados sugieren que el personal de enfermería que se siente más motivado está logrando un desempeño más alto en sus funciones.

Existe relación significativa positiva entre la motivación laboral y la eficiencia del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024. (Sig. Bil = 0.000 y Rho 0,878) indicando que una mayor eficiencia del personal se asocia con una mayor productividad. Este hallazgo subraya la importancia de mejorar estrategias que incrementen la eficiencia operativa, fortaleciendo así el desempeño general del hospital.

Existe relación significativa positiva entre la motivación laboral y la eficacia del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024 (Sig. Bil = 0.000 y Rho 0, 794) indicando que una mayor eficacia del personal se asocia con una mayor productividad. Este hallazgo resalta la importancia de promover estrategias que aumenten la eficacia del personal de enfermería, ya que optimiza la calidad del servicio y la eficiencia operativa del hospital, beneficiando a los pacientes y al sistema de salud en su conjunto.

Existe relación significativa entre la motivación laboral y la eficacia del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024 (Sig. Bil = 0.000 y Rho 0,830) reflejando que una mayor efectividad del personal está asociada con una mayor productividad. Este hallazgo subraya la importancia continuar programas que mejoren la efectividad del personal para una atención más eficiente y de mayor calidad para los pacientes, fortaleciendo así el rendimiento global del hospital.

VI. RECOMENDACIONES

En cuanto al objetivo general, se recomienda al Jefe de Recursos Humanos del hospital de emergencia en Lima que continúe promoviendo un entorno laboral motivador para el personal de enfermería, mediante la implementación de iniciativas oportunidades de capacitación sobre el uso de nuevas herramientas y tecnologías médicas, como sistemas de gestión de pacientes y equipos de monitoreo avanzado, aumentando así su competencia y confianza en el trabajo; estas acciones no solo contribuirán a mantener un alto nivel de motivación, sino que también mejorarán la eficacia y productividad del personal. Teniendo en cuenta que una mayor motivación conlleva una mayor productividad del personal (Arias et al., 2020).

En relación con el primer objetivo específico, se recomienda al Jefe del departamento de enfermería del hospital en Lima que refuerce las estrategias que optimicen los procesos de trabajo como la aplicación NurseGrid, una aplicación que facilita la gestión de turnos, la comunicación entre el personal y el seguimiento de las tareas. Permite a los enfermeros intercambiar turnos, solicitar tiempo libre y mantenerse actualizados sobre cambios en la programación. Dado que una mayor eficiencia se traduce en una mayor productividad del personal (Cvetković et al., 2020).

Con respecto al segundo objetivo específico, se recomienda al Jefe de calidad y seguridad del hospital de Lima, asegurar que el personal disponga de los medios adecuados y las herramientas necesarias para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, Pyxis para la gestión automatizada de suministros y medicamentos, estas medidas contribuirán significativamente a mejorar el desempeño del personal. Considerando que mayor eficacia resulta mayor la productividad del personal (Jiménez et al., 2022).

Refiriéndose al tercer objetivo específico, se recomienda Jefe de emergencias del hospital en Lima que introduzca herramientas y tecnologías como la aplicación AlayaCare, que combina la gestión de cuidados, la documentación

electrónica y la programación. Permite a los enfermeros gestionar las visitas a domicilio, la documentación de cuidados y las comunicaciones en una sola plataforma. Partiendo del hecho de que una mayor efectividad impulsa una mayor productividad del personal (García y Sánchez, 2020).

REFERENCIAS

- Acosta, L., Bolaños, O., y Almeida, S. (2024). Motivation and job satisfaction of General Surgery residents. *Revista Médica Electrónica*, 46, . Epub 05 de marzo de 2024 http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242024000100027&lng=es&tlng=es
- American Psychological Association. (2020). Manual de publicaciones de la APA. Estados Unidos: El Manual Moderno. <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Apolo, K., Álvarez, J., y Vicuña, W. (2020). Gestión estratégica del talento humano en el Hospital General Machala. *Revista de Ciencia Matria*, 10(3), 1-19. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.419>
- Apprecio. (2023). Estudio de Engagement 2023. <https://hubs.ly/Q01YcSFm0>
- Arias, J., Covinos, M., y Cáceres, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Ayuque, A., Luna, C., Chaduví, D., Vinelli, D., la Cruz, D., y Jhony, A. (2022). Mental health of doctors and nurses in health crisis situations *Revista Cubana de Medicina Militar*, 51(3), 1-14. <https://doaj.org/article/e4a4deeb5eda4446a852a8014503a125>
- Basalamah, M., y As'ad, A. (2021). The role of work motivation and work environment in improving job satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54>
- Bayser, E. (2023). 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), 1-10. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bazurto, J., Alvarez, R., Miro, Y., y Brie, S. (2023). Diseño y validación de un instrumento de investigación para proponer metodología de gestión de proyectos. *Revista De Iniciación Científica*, 9(1), 71-. <https://doi.org/10.33412/rev-ric.v9.1.3660>

- Bustamante, M., Gálvez, N., y Arrunategui, B. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 150-161. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 5(15 septiembre-diciembre), 79–97. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Cáceres, D. (2021). Enfermería, pandemia y fatiga por compasión: una reflexión general sobre el 2020. *Revista Ciencia Y Cuidado*, 18(1), 116–123. <https://doi.org/10.22463/17949831.2674>
- Caicho, Y. (2021). Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL – 2020 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64773>
- Cano, M. (2021). Factores que determinan el clima organizacional de enfermería en un centro de asistencia social. *Revista Ocronos*, 4(7), 50–57. <https://revistamedica.com/clima-organizacional-enfermeria/>
- Chávez, M., Placencia, M., Muñoz, M., Quintana, M., y Olortegui, A. (2023). "Job Satisfaction in crisis: The impact of COVID-19 on health personnel. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 23(4), 195-196. http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v23n4/en_2308-0531-rfmh-23-04-195.pdf
- Chien, G., Mao, I., Nergui, E., y Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(4), 473-495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>
- Consejo Internacional de Enfermeras [CIE]. (2023, 20 de marzo). Un informe del CIE afirma que la escasez de enfermeras es una emergencia de salud de

importancia internacional. <https://www.icn.ch/es/noticias/un-informe-del-cie-afirma-que-la-escasez-de-enfermeras-es-una-emergencia-de-salud-de>

Cuya, V., Huamán, N., Placencia, M., Muñoz, M., y Pando, R. (2023). Clima organizacional y productividad laboral en trabajadores de los establecimientos de salud I-3 de Lima Sur, 2020. *Revista Experiencia En Medicina Del Hospital Regional Lambayeque*, 9(2), 38–43. <https://doi.org/10.37065/rem.v9i2.658>

Cvetković, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., y Correa, L. (2020). Cross-sectional studies: Estudios transversales. *Revista De La Facultad De Medicina Humana*, 21(1), 179–185. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>

De Cuyper, N., Schreurs, B., De Witte, H., y Selenko, E. (2020). Impact of job insecurity on job performance introduction. *Career Development International*, 25(3), 221-228. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/CDI-06-2020-332/full/htm>

De Los Santos, C., y García, C. (2023). La motivación laboral en una organización turística en el sureste de México. *Revista Universitaria Ruta*, 24(2). <https://doi.org/10.15443/RUTA20231756>

Díaz, C. (2023). Riesgos ocupacionales y productividad laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional - Nuevo Chimbote, 2019. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 10544–10559. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6136

Dolores, E., Salazar, J. F., y Valdivia, M. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

Fachri, M. (2024). The Effect of Work Motivation and Self-Actualization on Work Productivity of Nurses at Iskandar Muda Hospital, Banda Aceh. *Dinasti International Journal of Management Science*, 5(4), 934–942. <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/2521>

Fonseca, L., Dalla, P., Petri, J., Wagner, M., Souza, T. y Dal, D. (2023). Implications of nursing performance in coping with COVID-19: emotional exhaustion and

strategies used. Esc Anna. Nery, 27, 1-9.
<https://www.scielo.br/j/ean/a/BYNZGXsm8cB6R7bxHN8WFrw/?format=pdf&lang=en>

García, J., y Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. Información tecnológica, 31(6), 159–170.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>

Haryono, S., Supardi, S., y Udin, U. (2020). The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. Management Science Letters, 10(9), 2107-2112.
<http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>

Hall, R., y Taylor, J. (1992). Macroeconomía (3 Ed). Antoni Bosch editor.

Jiménez, J., Contreras, I. de J., y López, M. (2022). Lo cuantitativo y cualitativo como sustento metodológico en la investigación educativa: un análisis epistemológico. Revista Humanidades, 12(2), e51418.
<https://doi.org/10.15517/h.v12i2.51418>

Kanat, Y., Elimelech, M., y Roth, G. (2020). Work motivations as antecedents and outcomes of leadership: Integrating self-determination theory and the full range leadership theory. European Management Journal, 38(4), 555-564.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.01.003>

Kazukiyo, K. (1983). Medición y análisis de la productividad en la empresa. Editorial Yrgoy.
<http://catalogogy.ucab.edu.ve/cgi-bin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=3533>

Kundi, Y., Aboramadan, M., Elhamalawi, E., y Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: exploring mediating and moderating mechanisms. International Journal of Organizational Analysis, 29(3), 736-754.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-05-2020-2204/full/html>

Lira, M. (2022). Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. Revista de Ciencias de la Salud, 4(4), 206-216.

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>

- Loayza, L. (2021). Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa General Prado, Bellavista, Callao, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71794>
- Loayza, L., Marujo, M., Primo, J., y Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista De Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. <https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>
- Matta, D., y Matta, L. (2022). Estrés laboral en enfermeros de áreas críticas de un establecimiento hospitalario en Lima. *Ágora Revista Científica*, 9(1), 45–51. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/210>
- Mejía, D., Mori, S., Deza, L., Alguiar, L. y García, J. (2023). Motivación y calidad laboral del personal de salud en un Hospital Público de Trujillo, 2022: *Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(5), 1066–1084. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1378>
- Ministerio de Salud del Perú [MINSA] (2020). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/581853/ANEXO_RM_180-2020-MINSA.PDF?v=1588182763
- Montenegro, D., Ramírez, G., y Troya, D. (2023). Estrés y productividad en el personal de enfermería del departamento San Martín, Perú. *Revista Investigación y Negocios*, 16(28), 50–57. <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>
- Montes, M., y Díaz, M. (2020). Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. *Revista científica de ciencias de la salud*, 12(2). <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i2.1211>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M., y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

- Naung, Y., Khine, M., y Khaing, W. (2022). The Impact of Motivation on Productivity: A Study of Healthcare Professionals at City Hospital, Mandalay, Myanmar. *Journal of Medical Globalization*, 1(1), 21–27. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/JMedGlob/article/view/256488>
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., y Khan, M. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in psychology*, 11, 475. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>
- Quispe, A., Pinto, D., Huamán, M., Bueno, G., y Valle, A. (2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Revista Del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo*, 13(1), 78–83. <https://doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.131.627>
- Ramírez, G., Magaña, D., y Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189–208. <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Reales, L., Robalino, G., Peñafiel, A., Cárdenas, J., y Cantuña, P. (2022). El Muestreo Intencional No Probabilístico como herramienta de la investigación científica en carreras de Ciencias de la Salud. *Universidad Y Sociedad*, 14(S5), 681–691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>
- Riyanto, S., Endri, E., y Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162. <https://www.proquest.com/docview/2628315070?sourcetype=Scholarly%20Journals>
- Salvador, J., Marco, G. y Arquero, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española De Documentación Científica*, 44(2), e295. <https://doi.org/10.3989/redc.2021.2.1774>
- Santos, S., Rocha, F., Bortolini, J., Terra, F., y Valim, M. (2022). Factors associated with presenteeism in nursing workers. *Revista brasileira de enfermagem*, 75(1).

<https://www.scielo.br/j/reben/a/BKntGqdCJbzjW8FVjRQBN7b/?format=pdf&lang=en>

Schwarz, G., Eva, N., y Newman, A. (2020). Can public leadership increase public service motivation and job performance? *Public Administration Review*, 80(4), 543-554. <https://doi.org/10.1111/puar.13182>

Shao, H., Fu, H., Ge, Y., Jia, W., Li, Z., y Wang, J. (2022). Moderating effects of transformational leadership, affective commitment, job performance, and job insecurity. *Frontiers in Psychology*, 13, 847147. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.847147>

Sumadi, S., y Santoso, I. (2022). How Do Work Motivation, Rewards, and Punishments Impact Employee Performance? An Approach in Islamic Economics. *Ikonomika: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 7(2), 193-208. <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/ikonomika/article/view/14509>

Tabachnick, B., & Fidell, L. (2019). *Using Multivariate Statistics* (7^a ed.). Pearson. <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/using-multivariate-statistics/P200000003097/9780137526543>

Tobón J., y Correa, C. (2022). *Psicología clínica una perspectiva humanista* (1 Ed). Fondo Editorial María Cano. https://www.fumc.edu.co/documentos/elibros/psicologia_clinica_una_perspectiva_humanista .pdf

Tupanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mkt Descubre - ESPOCH FADE*, (10), pp. 37 – 48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Venegas, B., Rodríguez, S., Abril, E., y Calero, T. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2–15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>

Villarreal, E., Escorcía, V., Vargas, E., Cu, L., Galicia, L., y Carballo, E. (2022). Las familias como unidad de análisis en la investigación científica en medicina

- familiar. *Revista mexicana de medicina familiar*, 9(1), 31–34.
<https://doi.org/10.24875/rmf.21000064>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Vo, T., Vu, T., Nguyen, N., Nguyen, D., Zaman, M., y Chi, H. (2020). How does hotel employees' satisfaction with the organization's COVID-19 responses affect job insecurity and job performance? *Journal of Sustainable Tourism*, 29(6), 907-925. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1850750>
- Wahyudi, W. (2022). Five components of work motivation in the achievement of lecturer performance. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 466-473.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v5i2.528>
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. *Clinical Review & Education*, 310(20), 2191–2194.
<https://doi.org/doi:10.1001/jama.2013.281053>
- Zainaro, A., Ridwan, R., y Isnainy, U. (2021). Motivation and workload of nurses with nurse performance in handling events of coronavirus (Covid-19). *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(4), 673–680.
<https://doi.org/10.30604/jika.v6i4.688>
- Zapata, Z., Napán, A., y Meza, R. (2023). Labor motivation and its relationship with the performance of employees in a textile company. *Revista científica de la UCSA*, 10(2), 270–311 <https://doi.org/10.18004/ucsa/24098752/2023.010.02.020>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación laboral	Los autores base, Loayza et al. (2022), indican que la motivación laboral es un conjunto de factores internos y externos que determinan las acciones de una persona en el ámbito profesional. Este proceso es continuo, fluctuante y complejo, actúa como un sistema que influye en el comportamiento humano y determina la acción, diferenciándose de las emociones, incentivos y valores.	Se usará un instrumento compuesto por tres dimensiones, que engloban 9 indicadores. Está conformado por 25 ítems politómicos y que corresponden a una escala ordinal tipo Likert.	Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Autonomía - Competencia profesional 	Ordinal 5=siempre 4= casi siempre 3= a veces 2= casi nunca 1= nunca
			Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales - Salario o recompensa - Reconocimiento 	
			Motivación Trascendental	<ul style="list-style-type: none"> - Participación y servicio - Relación con los demás - Apoyo y solidaridad 	
Productividad del personal	De acuerdo con Ramírez et al. (2022), es la medida de la eficiencia y efectividad con la que los empleados de una organización utilizan su tiempo, habilidades y recursos para generar resultados valiosos. Se trata de cuánto trabajo útil se produce en relación con los recursos empleados, incluyendo tiempo y esfuerzo.	Se empleará un instrumento constituido por tres dimensiones que abarcan siete indicadores. Además, está constituido por 20 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Comparte información - Trabajo en equipo - Evita sanciones 	Ordinal 5=siempre 4= casi siempre 3= a veces 2= casi nunca 1= nunca
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad en la entrega del trabajo - Conocimiento del puesto de trabajo 	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad al asumir funciones - Trabaja bajo presión 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

El siguiente instrumento permitirá evaluar la percepción acerca de la motivación laboral. Por lo tanto, contiene interrogantes que tendrán que ser leídas detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente, tomando en cuenta la siguiente escala:

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

Después de leer cuidadosamente las indicaciones, confirmo mi disposición a colaborar en este proyecto:

Si () No ()

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Motivación intrínseca						
Indicador 1. Desarrollo personal						
1	Recibe opiniones constructivas sobre su trabajo para mejorar					
2	Cuenta con un horario de trabajo compatible con la atención de su familia					
Indicador 2. Autonomía						
3	Trabaja con comodidad y eficiencia en el espacio asignado					
4	Trabaja con libertad de acuerdo a su criterio personal					
5	Cumple con el horario establecido para sus actividades demostrando puntualidad					
Indicador 3. Competencia profesional						
6	Desarrolla las tareas y actividades asignadas a su puesto de trabajo con agrado					
7	Se relaciona positivamente con sus superiores					
8	Desarrolla actividades desafiantes según la coyuntura actual.					
Dimensión 2. Motivación extrínseca						
Indicador 1. Condiciones laborales						

9	Cuenta con recursos y equipos para hacer su trabajo						
10	Mantiene condiciones óptimas de limpieza, salud e higiene en su trabajo						
11	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.						
Indicador 2. Salario o recompensa							
12	Recibe los beneficios de acuerdo a ley						
13	Recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza						
14	Está conforme con los premios y/o incentivos que recibe						
Indicador 3. Reconocimiento							
15	Tiene escasas oportunidades de capacitación pagadas						
16	Existe oportunidades de hacer línea de carrera y desarrollo profesional						
17	Cuenta con formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional						
Dimensión 3. Motivación trascendental							
Indicador 1. Participación y servicio							
18	Realiza eficazmente su trabajo porque influye en la vida de sus estudiantes o bienestar de otras personas						
19	Se preocupa por la calidad de su trabajo						
20	Tiene un alto nivel de responsabilidad						
Indicador 2. Relación con los demás							
21	Realiza labor tutorial constantemente al estudiante						
22	Crea un clima de unidad con espacios y acciones integrando a la comunidad de salud						
23	Aporta con su trabajo al crecimiento de su localidad						
Indicador 3. Apoyo y solidaridad							
24	Aporta con su trabajo al crecimiento personal de los compañeros						
25	Demuestra interés por sus compañeros de trabajo						

Autor: Loayza Flores, Lourdes Janett (2021)

Modificado por: Basurto Susano, Marcela Adriana (2024)

Enlace: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71794>

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

El siguiente instrumento permitirá conocer los niveles de la productividad laboral. Por lo tanto, contiene interrogantes que tendrán que ser leídas detenidamente y marcar con un aspa (X) la respuesta que considere conveniente, tomando en cuenta la siguiente escala:

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

Después de leer cuidadosamente las indicaciones, confirmo mi disposición a colaborar en este proyecto: Si () No ()

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Eficiencia						
Indicador 1. Comparte información						
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo sus conocimientos.					
Indicador 2. Trabaja en equipo						
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo.					
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo.					
Indicador 3. Evita sanciones						
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.					
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
Dimensión 2. Eficacia						
Indicador 1. Puntualidad en la entrega del trabajo						
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
9	Es complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido.					

10	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido.					
Indicador 2. Conocimiento del puesto del trabajo						
11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
12	Consulta e investiga libros o artículos que tengan relación con su trabajo.					
13	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica.					
Dimensión 3. Efectividad						
Indicador 1. Responsabilidad al asumir funciones						
14	Cumple con los procedimientos establecidos en el hospital.					
15	Falta a sus labores únicamente en casos de verdadera emergencia.					
16	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido operacionalmente.					
17	En ausencia de su inmediato superior, asume responsabilidades adicionales.					
Indicador 2. Trabaja bajo presión						
18	Mantiene una actitud positiva frente a los cambios que ocurran en el puesto de salud.					
19	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
20	Analiza la situación antes de actuar.					

Autor: Caicho Villaverde, Yohana (2021)

Modificado por: Basurto Susano, Marcela Adriana (2024)

Enlace: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64773>

Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Denominación:	Escala de Motivación en el Trabajo
Autor:	Loayza Flores, Lourdes Janett (2021)
Procedencia:	Perú
Aplicado por:	Basurto Susano, Marcela Adriana (2024)
Modificado por:	Basurto Susano, Marcela Adriana (2024)
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de conocer la percepción de la motivación laboral
Aplicación:	Profesionales de enfermería de un hospital nacional de emergencia
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por tres dimensiones (motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental) (Cuenta con 25 ítems con cinco alternativas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5))

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Definición de la variable: Los autores base, Loayza et al. (2022), indican que la motivación laboral es un conjunto de factores internos y externos que determinan las acciones de una persona en el ámbito profesional.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación intrínseca	Desarrollo personal.	Recibe opiniones constructivas sobre su trabajo para mejorar	1	1	1	1	
		Cuenta con un horario de trabajo compatible con la atención de su familia	1	1	1	1	
	Autonomía	Trabaja con comodidad y eficiencia en el espacio asignado	1	1	1	1	
		Trabaja con libertad de acuerdo a su criterio personal	1	1	1	1	
		Cumple con el horario establecido para sus actividades demostrando puntualidad	1	1	1	1	
	Competencia profesional	Desarrolla las tareas y actividades asignadas a su puesto de trabajo con agrado	1	1	1	1	
		Se relaciona positivamente con sus superiores	1	1	1	1	
		Desarrolla actividades desafiantes según la coyuntura actual.	1	1	1	1	
	Motivación extrínseca	Condiciones laborales	Cuenta con recursos y equipos para hacer su trabajo	1	1	1	1
Mantiene condiciones óptimas de limpieza, salud e higiene en su trabajo			1	1	1	1	
Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.			1	1	1	1	
Salario o recompensa		Recibe los beneficios de acuerdo a ley	1	1	1	1	
		Recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza	1	1	1	1	
		Está conforme con los premios y/o incentivos que recibe	1	1	1	1	
Reconocimiento		Tiene escasas oportunidades de capacitación pagadas	1	1	1	1	
		Existe oportunidades de hacer línea de carrera y desarrollo profesional	1	1	1	1	
		Cuenta con formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional	1	1	1	1	
Motivación trascendental	Participación y servicio	Realiza eficazmente su trabajo porque influye en la vida de sus estudiantes o bienestar de otras personas	1	1	1	1	
		Se preocupa por la calidad de su trabajo	1	1	1	1	
		Tiene un alto nivel de responsabilidad	1	1	1	1	
	Relación con los demás	Realiza labor tutorial constantemente al estudiante	1	1	1	1	
		Crea un clima de unidad con espacios y acciones integrando a la comunidad de salud	1	1	1	1	
	Apoyo y solidaridad	Aporta con su trabajo al crecimiento de su localidad	1	1	1	1	
		Aporta con su trabajo al crecimiento personal de los compañeros	1	1	1	1	
		Demuestra interés por sus compañeros de trabajo	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Motivación laboral
Nombres y apellidos del experto	Michel Jaime Mendez Escobar
Documento de identidad	10797162
Años de experiencia laboral	8 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	UNSM
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	989292925
Correo electrónico	Michel.mendezz@gmail.com
Firma	 Firma del experto
Fecha	29 / 05 / 2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Definición de la variable: Los autores base, Loayza et al. (2022), indican que la motivación laboral es un conjunto de factores internos y externos que determinan las acciones de una persona en el ámbito profesional.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación intrínseca	Desarrollo personal.	Recibe opiniones constructivas sobre su trabajo para mejorar	1	1	1	1	
		Cuenta con un horario de trabajo compatible con la atención de su familia	1	1	1	1	
	Autonomía	Trabaja con comodidad y eficiencia en el espacio asignado	1	1	1	1	
		Trabaja con libertad de acuerdo a su criterio personal	1	1	1	1	
		Cumple con el horario establecido para sus actividades demostrando puntualidad	1	1	1	1	
	Competencia profesional	Desarrolla las tareas y actividades asignadas a su puesto de trabajo con agrado	1	1	1	1	
		Se relaciona positivamente con sus superiores	1	1	1	1	
Motivación extrínseca	Condiciones laborales	Desarrolla actividades desafiantes según la coyuntura actual.	1	1	1	1	
		Cuenta con recursos y equipos para hacer su trabajo	1	1	1	1	
		Mantiene condiciones óptimas de limpieza, salud e higiene en su trabajo	1	1	1	1	
	Salario o recompensa	Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		Recibe los beneficios de acuerdo a ley	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza	1	1	1	1	
		Está conforme con los premios y/o incentivos que recibe	1	1	1	1	
		Tiene escasas oportunidades de capacitación pagadas	1	1	1	1	
		Existe oportunidades de hacer línea de carrera y desarrollo profesional	1	1	1	1	
		Cuenta con formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional	1	1	1	1	
Motivación trascendental	Participación y servicio	Realiza eficazmente su trabajo porque influye en la vida de sus estudiantes o bienestar de otras personas	1	1	1	1	
		Se preocupa por la calidad de su trabajo	1	1	1	1	
		Tiene un alto nivel de responsabilidad	1	1	1	1	
	Relación con los demás	Realiza labor tutorial constantemente al estudiante	1	1	1	1	
		Crea un clima de unidad con espacios y acciones integrando a la comunidad de salud	1	1	1	1	
	Apoyo y solidaridad	Aporta con su trabajo al crecimiento de su localidad	1	1	1	1	
		Aporta con su trabajo al crecimiento personal de los compañeros	1	1	1	1	
		Demuestra interés por sus compañeros de trabajo	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Motivación laboral
Nombres y apellidos del experto	Segundo Alejandro Julca Mantilla
Documento de identidad	09117986
Años de experiencia laboral	
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Hospital de emergencias
Labor que desempeña	Licenciado en enfermería
Número telefónico	993913298
Correo electrónico	
Firma	 Firma del experto
Fecha	29 / 05 / 2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima: 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Definición de la variable: Los autores base, Loayza et al. (2022), indican que la motivación laboral es un conjunto de factores internos y externos que determinan las acciones de una persona en el ámbito profesional.

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Motivación intrínseca	Desarrollo personal.	Recibe opiniones constructivas sobre su trabajo para mejorar	1	1	1	1	
		Cuenta con un horario de trabajo compatible con la atención de su familia	1	1	1	1	
	Autonomía	Trabaja con comodidad y eficiencia en el espacio asignado	1	1	1	1	
		Trabaja con libertad de acuerdo a su criterio personal	1	1	1	1	
	Competencia profesional	Cumple con el horario establecido para sus actividades demostrando puntualidad	1	1	1	1	
		Desarrolla las tareas y actividades asignadas a su puesto de trabajo con agrado	1	1	1	1	
Motivación extrínseca	Condiciones laborales	Se relaciona positivamente con sus superiores	1	1	1	1	
		Desarrolla actividades desafiantes según la coyuntura actual.	1	1	1	1	
		Cuenta con recursos y equipos para hacer su trabajo	1	1	1	1	
	Salario o recompensa	Mantiene condiciones óptimas de limpieza, salud e higiene en su trabajo	1	1	1	1	
		Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo.	1	1	1	1	
		Recibe los beneficios de acuerdo a ley	1	1	1	1	
	Reconocimiento	Recibe una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza	1	1	1	1	
		Está conforme con los premios y/o incentivos que recibe	1	1	1	1	
		Tiene escasas oportunidades de capacitación pagadas	1	1	1	1	
		Existe oportunidades de hacer línea de carrera y desarrollo profesional	1	1	1	1	
Motivación trascendental	Participación y servicio	Cuenta con formación/capacitación necesaria para desarrollarse como persona y profesional	1	1	1	1	
		Realiza eficazmente su trabajo porque influye en la vida de sus estudiantes o bienestar de otras personas	1	1	1	1	
		Se preocupa por la calidad de su trabajo	1	1	1	1	
	Relación con los demás	Tiene un alto nivel de responsabilidad	1	1	1	1	
		Realiza labor tutorial constantemente al estudiante	1	1	1	1	
		Crea un clima de unidad con espacios y acciones integrando a la comunidad de salud	1	1	1	1	
	Apoyo y solidaridad	Aporta con su trabajo al crecimiento de su localidad	1	1	1	1	
		Aporta con su trabajo al crecimiento personal de los compañeros	1	1	1	1	
		Demuestra interés por sus compañeros de trabajo	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable motivación laboral
Nombres y apellidos del experto	Janeth Lopez Bontemps
Documento de identidad	42581534
Años de experiencia laboral	14 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Hospital Casimiro Ulloa
Labor que desempeña	Licenciada en enfermería
Número telefónico	925629463
Correo electrónico	gabrielebontemps@hotmail.com
Firma	 Firma del experto
Fecha	30 / 05 / 2024

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Denominación:	Test de Productividad Laboral
Autor:	Caicho Villaverde, Yohana (2021)
Procedencia:	Perú
Aplicado por:	Basurto Susano, Marcela Adriana (2024)
Modificado por:	Basurto Susano, Marcela Adriana (2024)
Administración:	Individual
Duración:	20 minutos
Significación:	El cuestionario tiene el objetivo de evaluar los niveles de la productividad laboral
Aplicación:	Profesionales de enfermería de un hospital nacional de emergencia
Estructura:	El cuestionario estuvo conformado por tres dimensiones (eficiencia, eficacia, adaptabilidad). Cuenta con 20 ítems con cinco alternativas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5)

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:


Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: De acuerdo con Ramírez et al. (2022), es la medida de la eficiencia y efectividad con la que los empleados de una organización utilizan su tiempo, habilidades y recursos para generar resultados valiosos

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Comparte información	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	1	1	1	1	
		Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	1	1	1	1	
	Trabaja en equipo	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	1	1	1	1	
		Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	1	1	1	1	
	Evita sanciones	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	1	1	1	1	
		Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	1	1	1	1	
Eficacia	Puntualidad en la entrega de trabajo	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	1	1	1	1	
		Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	1	1	1	1	
	Conocimiento del puesto de trabajo	Es complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	1	1	1	1	
		Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	1	1	1	1	
		Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	1	1	1	1	
		Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	1	1	1	1	
	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica	1	1	1	1		
Efectividad	Responsabilidad al asumir funciones	Cumple con los procedimientos establecidos en el hospital	1	1	1	1	
		Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	1	1	1	1	
		Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente	1	1	1	1	
	Trabaja bajo presión	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	1	1	1	1	
		Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	1	1	1	1	
		Analiza la situación antes de actuar.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Productividad
Nombres y apellidos del experto	Michel Jaime Mendez Escobar
Documento de identidad	10797162
Años de experiencia laboral	8 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	UNSM
Labor que desempeña	Docente
Número telefónico	989292925
Correo electrónico	Michel.mendez@gmail.com
Firma	 Firma del experto
Fecha	29 / 05 / 2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:


Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: De acuerdo con Ramírez et al. (2022), es la medida de la eficiencia y efectividad con la que los empleados de una organización utilizan su tiempo, habilidades y recursos para generar resultados valiosos

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Comparte información	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	1	1	1	1	
		Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	1	1	1	1	
	Trabaja en equipo	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	1	1	1	1	
		Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	1	1	1	1	
	Evita sanciones	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	1	1	1	1	
		Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores. Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	1	1	1	1	
Eficacia	Puntualidad en la entrega de trabajo	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	1	1	1	1	
		Es complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	1	1	1	1	
		Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	1	1	1	1	
	Conocimiento del puesto de trabajo	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	1	1	1	1	
		Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	1	1	1	1	
		Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica	1	1	1	1	
Efectividad	Responsabilidad al asumir funciones	Cumple con los procedimientos establecidos en el hospital	1	1	1	1	
		Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	1	1	1	1	
		Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente	1	1	1	1	
	Trabaja bajo presión	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	1	1	1	1	
		Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	1	1	1	1	
		Analiza la situación antes de actuar.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Productividad
Nombres y apellidos del experto	Segundo Alejandro Julca Mantilla
Documento de identidad	09117986
Años de experiencia laboral	
Máximo grado académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución laboral	Hospital de emergencias
Labor que desempeña	Licenciado en enfermería
Número telefónico	993913298
Correo electrónico	
Firma	 Firma del experto
Fecha	29 / 05 / 2024

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el presente cuestionario que permitirá recoger los datos para la investigación: Título: Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD

Definición de la variable: De acuerdo con Ramírez et al. (2022), es la medida de la eficiencia y efectividad con la que los empleados de una organización utilizan su tiempo, habilidades y recursos para generar resultados valiosos

Dimensión	Indicador	Ítem o enunciado	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Eficiencia	Comparte información	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	1	1	1	1	
		Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	1	1	1	1	
	Trabaja en equipo	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	1	1	1	1	
		Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros	1	1	1	1	
		Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	1	1	1	1	
	Evita sanciones	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	1	1	1	1	
Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo		1	1	1	1		
Eficacia	Puntualidad en la entrega de trabajo	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan	1	1	1	1	
		Es complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	1	1	1	1	
		Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	1	1	1	1	
	Conocimiento del puesto de trabajo	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	1	1	1	1	
		Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	1	1	1	1	
		Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica	1	1	1	1	
Efectividad	Responsabilidad al asumir funciones	Cumple con los procedimientos establecidos en el hospital	1	1	1	1	
		Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	1	1	1	1	
		Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente	1	1	1	1	
	Trabaja bajo presión	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	1	1	1	1	
		Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	1	1	1	1	
		Analiza la situación antes de actuar.	1	1	1	1	

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario de la variable Productividad
Nombres y apellidos del experto	Janeth Lopez Bontemps
Documento de identidad	42581534
Años de experiencia laboral	14 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución laboral	Hospital Casimiro Ulloa
Labor que desempeña	Licenciada en enfermería
Número telefónico	925629463
Correo electrónico	gabrielebontemps@hotmail.com
Firma	 Firma del experto
Fecha	30 / 05 / 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad del instrumento MOTIVACIÓN LABORAL																									
	Preguntas																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Encuestado 1	3	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	5	2	2	1	1
Encuestado 2	3	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	4	4	1	2	2
Encuestado 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2
Encuestado 4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	4	1	4	1	1
Encuestado 5	1	1	1	4	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	4	5	1	1	1	4
Encuestado 6	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	1	2	3	4	1	1	1	1
Encuestado 7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2
Encuestado 8	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1
Encuestado 9	2	5	1	2	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	5	1	2
Encuestado 10	1	1	5	1	1	1	5	1	2	1	1	1	2	1	5	1	1	5	6	7	8	1	1	5	1
Encuestado 11	3	4	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	4	1	5
Encuestado 12	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	6	3	3	3	3
Encuestado 13	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	7	4	4	4	4
Encuestado 14	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	6	7	4	4	4	3
Encuestado 15	2	1	1	4	4	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	4	5	1	1	1	4
Encuestado 16	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	4	1	1	4	4	1	2	3	4	2	1	1	1
Encuestado 17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2
Encuestado 18	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1
Encuestado 19	2	5	1	2	1	1	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	5	1	2
Encuestado 20	2	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	6	2	3	3	2

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Conjunto de datos activo
 - Escala: v1
 - Títulos
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad
- Logaritmo
- Fiabilidad
 - Títulos
 - Notas
 - Escala: v2
 - Títulos
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad

```

GET DATA /TYPE=XLSX
  /FILE='C:\Users\miche\Downloads\vd2.xlsx'
  /SHEET=name 'piloto convertido a base de dat'
  /CELLRANGE=full
  /READNAMES=on
  /ASSUMEDSTRWIDTH=32767.
EXECUTE.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
  /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 x21 x2
  2 x23 x24 x25
  /SCALE('v1') ALL
  /MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos1]

Escala: v1

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

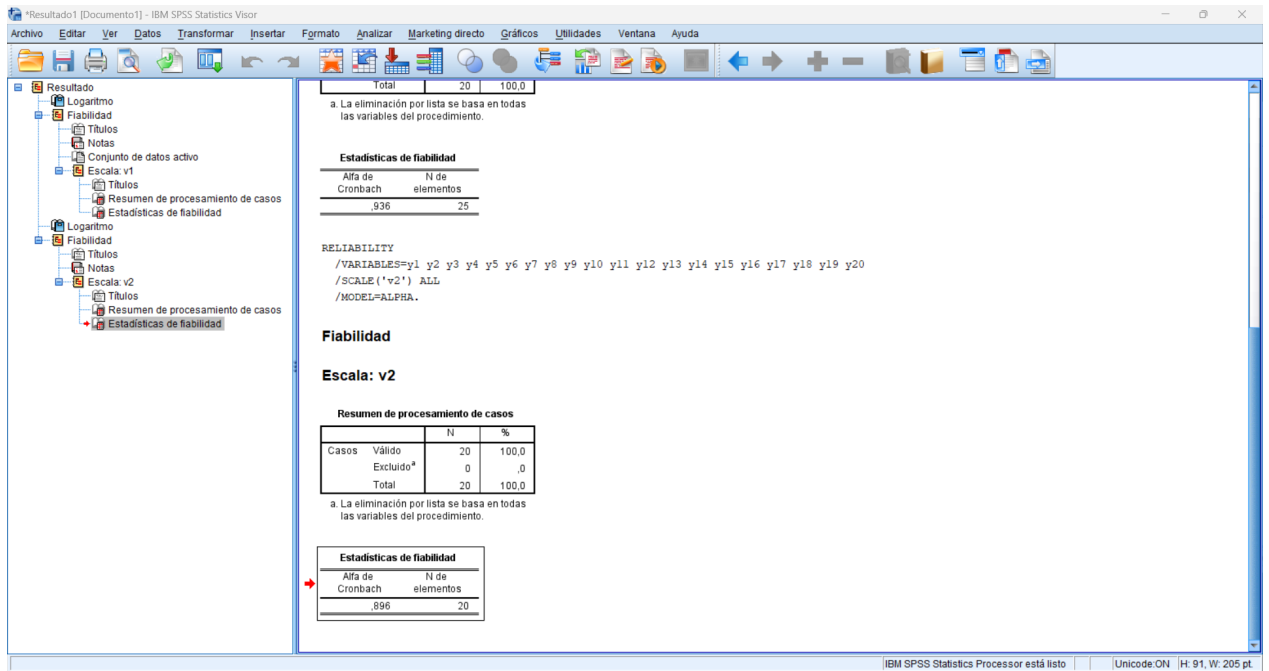
Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	25

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON | H. 91, W. 205 pt.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	25

Confiabilidad del instrumento PRODUCTIVIDAD																				
	Preguntas																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Encuestado 1	3	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	3	2	1	2
Encuestado 2	4	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	4	1	2	2
Encuestado 3	2	2	2	2	1	1	1	4	1	4	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2
Encuestado 4	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	1	3
Encuestado 5	1	1	1	4	1	4	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	4
Encuestado 6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	1	1	1	1
Encuestado 7	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2
Encuestado 8	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 9	2	5	1	2	1	5	3	1	1	1	5	1	2	1	2	3	2	5	1	2
Encuestado 10	1	1	5	1	3	1	1	1	5	1	2	1	1	1	2	2	1	1	5	1
Encuestado 11	4	4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	3
Encuestado 12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuestado 13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
Encuestado 14	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3
Encuestado 15	1	1	1	4	1	4	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	4
Encuestado 16	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	2	1	2	2	2	1	1	1
Encuestado 17	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	1	2	1	2	2	2	2	2
Encuestado 18	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 19	2	5	1	2	1	5	3	1	1	1	5	1	2	1	2	3	2	5	1	2
Encuestado 20	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	20

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de la investigación: " Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima, 2024"

Investigadora: Marcela Adriana Basurto Susano

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima, 2024", cuyo objetivo es establecer la relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Ate , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital de emergencia en Lima

Describir el impacto del problema de la investigación.

El impacto del problema de investigación se centra en comprender relación entre la motivación laboral y la productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencia en Lima, 2024. Esta investigación tiene el potencial de impulsar el avance del conocimiento académico, también puede generar un impacto directo en la práctica profesional, Algunos de los posibles

impactos incluyen: i) Mejora de la motivación de los enfermeros, ii) Promover la motivación trascendental, iii) Optimización de la productividad, iv) Contribución a la efectividad de los enfermeros.

Procedimiento

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

Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas

Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de formularios de Google. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Marcela Adriana Basurto Susano; email: MBASURTOSU14@ucvvirtual.edu.pe y asesor Germán Vicente Garay Flores, email: gvgarayf@yahoo.es

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: _____ Fecha y hora: _____

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:


Anexo 6. Análisis complementario

Cálculo de la muestra

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{140 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(0.1)^2 * (140 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 103$$

Anexo 7: Autorizaciones para el desarrollo del trabajo académico

	PERÚ	Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestación y Aseguramiento en Salud	Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa	Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación
---	------	---------------------	---	---	--

CONSTANCIA

El que suscribe, Encargado de la Presidencia del Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, deja constancia que el protocolo de investigación titulado investigación **"Motivación laboral y productividad del personal de enfermería del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, Lima 2024"** código PI-020/2024, ha sido Evaluado y Aprobado por nuestro Comité de forma expedita, no habiéndose encontrado objeciones en dicho protocolo de acuerdo a los estándares propuestos por el CIEI, y que se ejecutará bajo la responsabilidad del Investigador principal Basurto Susano Marcela Adriana, incluyendo los siguientes documentos:

1. Proyecto de Investigación, del 20/06/2024.

La fecha de aprobación tendrá vigencia desde el 19 de Julio del 2024 hasta el 30 de Diciembre del 2024. Los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento, adjuntando el Informe de Avance de ejecución del estudio.

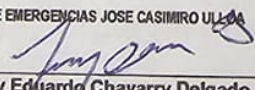
Notificar inmediatamente al CIEI-HEJCU de cualquier enmienda de acuerdo con los términos establecidos. El investigador reportará cada mes el avance del proyecto de investigación y alcanzará al término de este estudio un informe final.

Asimismo el presente estudio solo podrá iniciarse después de obtener la aprobación del CIEI y de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, a través de un Oficio emitido por la Dirección General del HEJCU.

Esta aprobación ética del protocolo no implica que este autorizado para ser ejecutado en nuestro país.

Miraflores, 19 de Julio de 2024

HOSPITAL DE EMERGENCIAS JOSE CASIMIRO ULLOA



Dr. Henry Eduardo Chavarry Delgado
Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación HEJCU



PERÚ Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa

Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación

"Año del Bicentenario de la Consolidación de nuestra Independencia y de la Conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Miraflores, 26 de julio de 2024

OFICIO N° 1749 -DG-225-2024-OADI-HEJCU

Señora
MARCELA ADRIANA BASURTO SUSANO
Investigador Principal
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Correo: adriacielo@hotmail.com
Presente.-

Asunto : Aprobación del protocolo de investigación
Referencia : a) Informe N° 022-2024-CIEI-HEJCU
b) Constancia S/N 19/07/24
c) Solicitud S/N del 20/06/24

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted para hacerle llegar mis cordiales saludos, y en atención al documento de la referencia, **INFORME N° 022-2024-CIEI-HEJCU**, manifestarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) del HEJCU, ha evaluado y aprueba el protocolo de investigación titulado: **"Motivación laboral y productividad del personal de enfermería del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa, Lima 2024"**, código PI-020/2024.

En tal sentido, se adjunta:

- ♦ La constancia de aprobación, la que tendrá vigencia del 19 de julio de 2024 hasta el 30 de diciembre de 2024

Finalmente, manifestar a la investigadora que debe enviar al CIEI-HEJCU el informe mensual del avance de ejecución del proyecto.

Es propicia la oportunidad para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa"
.....
M.C. ALBERTO GONZÁLES GUZMÁN
Director General
CMP A7280 - RNE 28936

AGG/MEAC/wjmd

Exp: 24-012118-001

Av. Roosevelt N°6355 – 6357
Miraflores – Lima 18, Perú
Telef: 20 40 900

Anexo 8. Otras evidencias

Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Conbach

Rangos	Magnitud/nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Tupanta et al. (2017)

BASE DE DATOS

	MOTIVACIÓN LABORAL																								
	Preguntas																								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
Encuestado 1	2	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3
Encuestado 2	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1
Encuestado 3	1	2	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2
Encuestado 4	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Encuestado 5	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Encuestado 6	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2
Encuestado 7	1	2	1	3	1	5	3	1	2	3	5	5	5	2	5	2	2	1	2	1	1	3	1	5	3
Encuestado 8	1	2	2	2	2	3	1	1	4	3	3	1	1	2	4	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1
Encuestado 9	1	3	2	1	2	1	3	1	1	2	5	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	2	1	3
Encuestado 10	3	3	1	2	3	5	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	5	2
Encuestado 11	3	2	2	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1
Encuestado 12	3	1	3	1	2	5	1	1	2	2	1	2	2	1	4	2	1	3	1	3	3	1	2	5	1
Encuestado 13	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Encuestado 14	1	2	5	2	1	5	4	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	5	2	1	5	4
Encuestado 15	2	1	3	1	3	1	4	3	3	1	1	3	3	1	5	2	1	2	1	2	3	1	3	1	4
Encuestado 16	5	2	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	2	5	2	5	3	3	1	2	1
Encuestado 17	1	3	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	3	1	3	1	2	5	2	2	3
Encuestado 18	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	1	2
Encuestado 19	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Encuestado 20	1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1
Encuestado 21	5	2	3	5	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	5	2	5	3	5	1	3	2
Encuestado 22	5	3	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	5	3	5	2	1	5	5	1
Encuestado 23	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	3	3	3	3	1	3	1	3	1
Encuestado 24	5	2	2	2	2	2	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	2	5	2	5	2	2	2	2	2
Encuestado 25	3	1	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	1	3	1	3	1	5	4	4	1
Encuestado 26	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2
Encuestado 27	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1
Encuestado 28	2	1	3	5	2	1	1	2	2	2	2	2	5	1	3	2	1	2	1	2	3	5	2	1	1
Encuestado 29	1	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	2	1	2	1	3	3	1	1	1
Encuestado 30	1	3	2	5	2	5	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	5	2	5	2

Encuestado 31	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1
Encuestado 32	2	5	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	5	2	5	2	1	2	1	2	1
Encuestado 33	1	3	3	1	4	4	3	4	1	2	3	5	2	2	5	3	3	1	3	1	3	1	4	4	3
Encuestado 34	1	3	3	1	5	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	5	4	3
Encuestado 35	2	5	2	2	3	1	2	5	3	1	2	5	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	3	1	2
Encuestado 36	2	1	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	3	2
Encuestado 37	1	4	2	3	5	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	4	1	4	1	2	3	5	2	2
Encuestado 38	2	3	1	3	3	1	2	1	5	3	1	2	5	5	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2
Encuestado 39	3	5	1	2	5	2	5	2	4	1	3	3	5	3	4	2	5	3	5	3	1	2	5	2	5
Encuestado 40	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1
Encuestado 41	4	3	1	2	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	5	5
Encuestado 42	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3
Encuestado 43	3	4	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3
Encuestado 44	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5
Encuestado 45	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
Encuestado 46	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3	3	5	5	3
Encuestado 47	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	3	5	3	5	4	4	5	4	3
Encuestado 48	4	2	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	5	3	3
Encuestado 49	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5
Encuestado 50	1	5	4	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	1	5	1	4	3	3	3	3
Encuestado 51	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3
Encuestado 52	3	4	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3
Encuestado 53	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5
Encuestado 54	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3
Encuestado 55	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	3	3	5	5	3
Encuestado 56	5	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	5	2	5	3	5	3	5	4	4	5	4	3
Encuestado 57	4	2	3	4	5	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	5	3	3
Encuestado 58	5	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5
Encuestado 59	2	1	1	2	1	2	3	1	3	2	1	3	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3
Encuestado 60	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1
Encuestado 61	1	2	2	1	3	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	3	1	2
Encuestado 62	1	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
Encuestado 63	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Encuestado 64	1	2	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	2	2

Encuestado 65	1	2	1	3	1	5	3	1	2	3	5	5	5	2	5	2	2	1	2	1	1	3	1	5	3
Encuestado 66	1	2	2	2	2	3	1	1	4	3	3	1	1	2	4	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1
Encuestado 67	1	3	2	1	2	1	3	1	1	2	5	2	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	2	1	3
Encuestado 68	3	3	1	2	3	5	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	1	2	3	5	2	
Encuestado 69	3	2	2	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1
Encuestado 70	3	1	3	1	2	5	1	1	2	2	1	2	2	1	4	2	1	3	1	3	3	1	2	5	1
Encuestado 71	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1
Encuestado 72	1	2	5	2	1	5	4	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	5	2	1	5	4
Encuestado 73	2	1	3	1	3	1	4	3	3	1	1	3	3	1	5	2	1	2	1	2	3	1	3	1	4
Encuestado 74	5	2	3	3	1	2	1	3	1	3	1	3	3	1	4	2	2	5	2	5	3	3	1	2	1
Encuestado 75	1	3	2	5	2	2	3	5	1	5	2	5	5	2	2	1	3	1	3	1	2	5	2	2	3
Encuestado 76	1	3	2	1	2	1	2	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3	1	3	1	2	1	2	1	2
Encuestado 77	2	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	5	2	5	5	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Encuestado 78	1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	3	3	1
Encuestado 79	5	2	3	5	1	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	5	2	5	3	5	1	3	2
Encuestado 80	5	3	2	1	5	5	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	3	5	3	5	2	1	5	5	1
Encuestado 81	3	3	1	3	1	3	1	2	3	4	3	1	5	2	3	5	3	3	3	3	1	3	1	3	1
Encuestado 82	5	2	2	2	2	2	2	2	3	1	5	1	1	2	2	1	2	5	2	5	2	2	2	2	2
Encuestado 83	3	1	1	5	4	4	1	2	1	3	3	5	5	2	5	2	1	3	1	3	1	5	4	4	1
Encuestado 84	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2
Encuestado 85	1	2	2	1	3	1	1	3	3	1	1	2	2	5	4	2	2	1	2	1	2	1	3	1	1
Encuestado 86	2	1	3	5	2	1	1	2	2	2	2	2	5	1	3	2	1	2	1	2	3	5	2	1	1
Encuestado 87	1	2	3	3	1	1	1	2	1	2	2	5	1	3	2	5	2	1	2	1	3	3	1	1	1
Encuestado 88	1	3	2	5	2	5	2	1	1	2	3	1	2	1	3	2	3	1	3	1	2	5	2	5	2
Encuestado 89	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	2	1	2	1	1
Encuestado 90	2	5	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	5	2	5	2	1	2	1	2	1
Encuestado 91	1	3	3	1	4	4	3	4	1	2	3	5	2	2	5	3	3	1	3	1	3	1	4	4	3
Encuestado 92	1	3	3	1	5	4	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	1	5	4	3
Encuestado 93	2	5	2	2	3	1	2	5	3	1	2	5	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	3	1	2
Encuestado 94	2	1	1	2	1	3	2	1	3	1	2	1	2	3	3	3	1	2	1	2	1	2	1	3	2
Encuestado 95	1	4	2	3	5	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	4	1	4	1	2	3	5	2	2
Encuestado 96	2	3	1	3	3	1	2	1	5	3	1	2	5	5	3	1	3	2	3	2	1	3	3	1	2
Encuestado 97	3	5	1	2	5	2	5	2	4	1	3	3	5	3	4	2	5	3	5	3	1	2	5	2	5
Encuestado 98	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1

Encuestado 99	4	3	1	2	3	5	5	2	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	1	2	3	5	5	
Encuestado 100	3	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	3	2	5	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	
Encuestado 101	3	4	5	4	3	5	3	5	4	1	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3
Encuestado 102	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	4	4	5	4	2	4	3	4	3	4	5	4	3	5	5
Encuestado 103	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window displays a syntax script for creating a variable 'Productividad' based on 'Motivación laboral'. Below the script, there are two frequency tables: one for 'Motivación laboral' and one for 'Productividad'.

Motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	46	44.7
Medio	40	38.8
Alto	17	16.5
Total	103	100.0

```

+ Agrupación visual.
+var2.
RECODE var2 (MISSING=COPY) (LO THRU 41=1) (LO THRU 60.5=2) (LO THRU HI=3) (ELSE=SYSMIS) INTO var2_.
VARIABLE LABELS var2_ 'Productividad'.
FORMATS var2_ (F5.0).
VALUE LABELS var2_ 1 'Bajo' 2 'Medio' 3 'Alto'.
VARIABLE LEVEL var2_ (ORDINAL).
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=var2_
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frecuencias

Estadísticos

Productividad		
N	Válidos	103
	Perdidos	0

Productividad

	Frecuencia	Porcentaje
Válido		
Bajo	44	42.7
Medio	34	33.0
Alto	25	24.3
Total	103	100.0

PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL																				
	Preguntas																			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Encuestado 1	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	2
Encuestado 2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	1
Encuestado 3	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	1
Encuestado 4	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1
Encuestado 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 6	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1
Encuestado 7	2	1	1	3	2	3	5	5	5	2	1	2	3	5	5	5	2	1	2	1
Encuestado 8	2	1	2	2	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	1	2	1
Encuestado 9	3	1	2	1	1	2	5	2	2	1	1	1	2	5	2	2	3	1	3	1
Encuestado 10	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3
Encuestado 11	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Encuestado 12	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3
Encuestado 13	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Encuestado 14	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1
Encuestado 15	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	2	1	2
Encuestado 16	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	5	2	5
Encuestado 17	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	3	1	3	1
Encuestado 18	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	4	3	4
Encuestado 19	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	5	2	5	2
Encuestado 20	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1
Encuestado 21	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	5	2	5
Encuestado 22	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	5	3	5
Encuestado 23	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	3	3	3	3
Encuestado 24	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	5	2	5
Encuestado 25	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	1	3	1	3
Encuestado 26	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2
Encuestado 27	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	2	1	2	1
Encuestado 28	1	2	3	5	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	5	1	2	1	2
Encuestado 29	2	1	3	3	1	2	2	5	1	3	2	1	2	2	5	1	2	1	2	1
Encuestado 30	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1
Encuestado 31	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1

Encuestado 32	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	2	5	2
Encuestado 33	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	3	1	3	1
Encuestado 34	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1
Encuestado 35	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	5	2	5	2
Encuestado 36	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2
Encuestado 37	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	1	4	1
Encuestado 38	3	2	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	3	2	3	2
Encuestado 39	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	5	3	5	3
Encuestado 40	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
Encuestado 41	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	4	3	4
Encuestado 42	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	3	3	3	3
Encuestado 43	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	4	3	4	3
Encuestado 44	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4
Encuestado 45	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3
Encuestado 46	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
Encuestado 47	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5
Encuestado 48	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	4	2	4
Encuestado 49	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	4	5
Encuestado 50	5	1	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	1	5	1
Encuestado 51	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	3	3	3	3
Encuestado 52	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	4	3	4	3
Encuestado 53	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4
Encuestado 54	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3
Encuestado 55	3	5	3	3	5	3	5	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5
Encuestado 56	3	5	4	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	3	5
Encuestado 57	2	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	2	2	4	2	4
Encuestado 58	4	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	4	5
Encuestado 59	1	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	1	2
Encuestado 60	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	1
Encuestado 61	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	3	2	3	1	1	2	1	2	1
Encuestado 62	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1
Encuestado 63	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Encuestado 64	2	1	2	3	3	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	2	1	2	1
Encuestado 65	2	1	1	3	2	3	5	5	5	2	1	2	3	5	5	5	2	1	2	1

Encuestado 66	2	1	2	2	4	3	3	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	1	2	1
Encuestado 67	3	1	2	1	1	2	5	2	2	1	1	1	2	5	2	2	3	1	3	1
Encuestado 68	3	3	1	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	3	3
Encuestado 69	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	3	2	3
Encuestado 70	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3
Encuestado 71	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
Encuestado 72	2	1	5	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1
Encuestado 73	1	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	2	1	2
Encuestado 74	2	5	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	5	2	5
Encuestado 75	3	1	2	5	1	5	2	5	5	2	5	1	5	2	5	5	3	1	3	1
Encuestado 76	3	4	2	1	2	3	1	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	4	3	4
Encuestado 77	5	2	1	2	2	1	2	2	5	2	3	2	1	2	2	5	5	2	5	2
Encuestado 78	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	3	1
Encuestado 79	2	5	3	5	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	5	2	5
Encuestado 80	3	5	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	5	3	5
Encuestado 81	3	3	1	3	3	4	3	1	5	2	2	3	4	3	1	5	3	3	3	3
Encuestado 82	2	5	2	2	3	1	5	1	1	2	2	3	1	5	1	1	2	5	2	5
Encuestado 83	1	3	1	5	1	3	3	5	5	2	2	1	3	3	5	5	1	3	1	3
Encuestado 84	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2
Encuestado 85	2	1	2	1	3	1	1	2	2	5	3	3	1	1	2	2	2	1	2	1
Encuestado 86	1	2	3	5	2	2	2	2	5	1	2	2	2	2	2	5	1	2	1	2
Encuestado 87	2	1	3	3	1	2	2	5	1	3	2	1	2	2	5	1	2	1	2	1
Encuestado 88	3	1	2	5	1	2	3	1	2	1	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1
Encuestado 89	3	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1
Encuestado 90	5	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	2	5	2
Encuestado 91	3	1	3	1	1	2	3	5	2	2	4	1	2	3	5	2	3	1	3	1
Encuestado 92	3	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	1	3	3	1	3	1	3	1
Encuestado 93	5	2	2	2	3	1	2	5	2	2	5	3	1	2	5	2	5	2	5	2
Encuestado 94	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2
Encuestado 95	4	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	1	4	1
Encuestado 96	3	2	1	3	5	3	1	2	5	5	1	5	3	1	2	5	3	2	3	2
Encuestado 97	5	3	1	2	4	1	3	3	5	3	2	4	1	3	3	5	5	3	5	3
Encuestado 98	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1
Encuestado 99	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	2	2	3	2	1	3	3	4	3	4

Encuestado 100	3	3	2	4	3	5	3	3	2	5	2	3	5	3	3	2	3	3	3	3
Encuestado 101	4	3	5	4	4	1	3	5	5	3	5	4	1	3	5	5	4	3	4	3
Encuestado 102	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4
Encuestado 103	4	3	3	4	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	1	4	3	4	3

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Logaritmo
 Correlaciones no paramétricas
 Logaritmo
 Correlaciones no paramétricas
 Logaritmo
 Correlaciones no paramétricas
 Logaritmo
 Correlaciones no paramétricas
 Logaritmo
 Correlaciones no paramétricas
 Logaritmo
 Frecuencias
 Logaritmo
 Frecuencias
 Logaritmo
 Frecuencias
 Logaritmo
 Estadísticos
 Productividad
 Logaritmo

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=var1 var2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			var1	var2
Rho de Spearman	var1	Coefficiente de correlación	1,000	,910**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
var2		Coefficiente de correlación	,910**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=var1 dim1v2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			var1	dim1v2
Rho de Spearman	var1	Coefficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
dim1v2		Coefficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode/ON H: 136, W: 276 pt.

Anexo 9. Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio MARCELA ADRIANA BASURTO SUSANO | turniting tesis_Basurto Susano Marcela Adriana

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Motivación laboral y productividad del personal de enfermería en un hospital de emergencias en Lima, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios en la Salud

AUTORA:
Basurto Susano, Marcela Adriana (orcid.org/0000-0001-9876-4217)

ASESORES:
Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)
Mg. Sulca Jordan, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	6 %
2	Entregado a Universida...	5 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
4	www.coursehero.com	<1 %
5	es.scribd.com	<1 %
6	repositorio.uandina.ed...	<1 %
7	www.researchgate.net	<1 %
8	Entregado a uncedu	<1 %

Página: 1 de 35 | Número de palabras: 10326 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado