



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Motivación y desempeño laboral en enfermeras del
servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en enfermería

AUTORES:

Medina Tudela, Juan Pablo Jose (ORCID: 0000-0001-5641-2520)

Suárez Hernández, Guisela (ORCID: 0000-0003-1847-8988)

ASESORA:

Dra. Neyra Aranda, Alicia Olinda (ORCID: 0000-0002-2817-5692)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas y Gestión en Salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Nuestra familia que con sus ejemplos y su buena formación han hecho de nosotros personas perseverantes y que no nos rendimos así tengamos situaciones adversas en nuestra vida.

Agradecimiento

A Dios que este siempre presente en nuestras vidas de cada uno de nosotros, a nuestros padres, hermanos que son siempre nuestro soporte en cada uno de nuestros propósitos, a los docentes que con su experiencia nos transmitieron mucho conocimiento, que lo tendremos en cuenta en el campo profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variable y operacionalización	14
3.3. Población, muestra, muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de Análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	37
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Matrices de Operacionalización de las variables	
Anexo 3: Instrumentos de Investigación	
Anexo 4: Base de datos	
Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos	
Anexo 6: Validación de los instrumentos	
Anexo 7: Permiso para la investigación.	

Índice de tablas

	Pág	
Tabla 1	Confiabilidad de los instrumentos	18
Tabla 2	Distribuciones de frecuencias de la motivación en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	21
Tabla 3	Distribuciones de frecuencias según las dimensiones de la motivación en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	22
Tabla 4	Distribuciones de frecuencias del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	23
Tabla 5	Distribuciones de frecuencias según las dimensiones del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	24
Tabla 6	Coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	26
Tabla 7	Coeficiente de correlación entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	26

Índice de figuras

		Pág
Figura 1	Niveles de la motivación en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	22
Figura 2	Niveles según las dimensiones de la motivación en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	23
Figura 3	Niveles del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	24
Figura 4	Niveles según las dimensiones del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021	25

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. El enfoque fue cuantitativo, estudio nivel básica, diseño no experimental, correlacional, población con la que trabajó fueron 106 personas contando con una muestra de 84. Se utilizó dos instrumentos con el que se recogió la información, el mismo que fue validado por 5 jueces de expertos, cuyo resultado de la prueba binomial es 0,03 que es válido, porque es menor a 0,05, antes de ser aplicado, además se encontró la confiabilidad con Alfa de Cronbach. La confiabilidad para la motivación fue 0,940 y para la variable desempeño laboral 0,916. Los resultados del estudio fueron: En la motivación el nivel fue medio en 53,6%, en el desempeño laboral el nivel fue deficiente en 52,4%, en las dimensiones: En el desarrollo cognitivo el nivel fue deficiente en 52,4%, en el desarrollo de habilidades y destrezas el nivel fue deficiente en 45,2%, en el desarrollo actitudinal el nivel fue deficiente en 54,8%. Se concluye que la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del Servicio de emergencia tienen relación positiva, significativa y alta de acuerdo a la correlación con Rho de Spearman, cuyo valor fue 0,841.

Palabras clave: Motivación, desarrollo cognitivo, desarrollo de habilidades y destrezas, desarrollo actitudinal, desempeño laboral.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between motivation and work performance in nurses of the emergency service of Maria Auxiliadora Hospital, 2021. The approach was quantitative, basic level study, non-experimental design, descriptive correlation, population with worked were 106 people with a sample of 84. The instrument with which the information was collected was two questionnaires, the same that was validated by five experts, whose result of the binomial test is 0,03 which is valid, because it is less than 0,05, before being applied and also found the reliability with Cronbach's Alpha. Reliability for motivation was 0,940 and 0,916 for the job performance variable. The results of the study were: In motivation the level was medium in 53,6%, in work performance the level was deficient in 52,4%, in the dimensions: In cognitive development the level was deficient in 52,4%, in the development of abilities and skills the level was deficient in 45,2%, and in the attitudinal development the level was deficient in 54,8%. It is concluded that motivation and work performance in the emergency nurses have a positive, significant and high relationship according to the correlation with Spearman's Rho, whose value was 0,841.

Keywords: Motivation, cognitive development, development of abilities and skills, attitudinal development, work performance

I. INTRODUCCIÓN

Según la OMS, la gerencia de los servicios de la salud como gestión vienen implementando un conjunto de estrategias para mejorar el rendimiento y producción de cada uno de los trabajadores del sector salud, donde se asigna las tareas según perfil y competencias. ¹ dentro de estas medidas se encuentra mecanismos vinculados con la motivación laboral, entendida como el nivel de responsabilidad de un individuo, procedimiento que estimula, dirige, dinamiza al cumplimiento de metas u objetivos esperados.¹

En Europa Los profesionales de salud se sienten motivados, presentan todo su servicio a los sujetos, pero en España los bajos sueldos, la carencia de una formación adecuada, falta de autonomía es lo que desmotivan a los enfermeros.²

A Nivel de América Latina en países como México, Chile, Brasil, Venezuela, se sienten desmotivados porque no existe reconocimiento a su labor, tienen gran responsabilidad por sus diversas actividades, pero no son valorados.² se encuentra resultados en Chile, la motivación incremento el desempeño laboral de sus trabajadores, convirtiendo a la atención primaria con una cobertura en salud al 91 %, en tanto la motivación y el desempeño laboral fueron estudiados en varias oportunidades. ²

Sin embargo, en Argentina el estudio la investigación encontró un deterioro en el servicio de salud pública, que se generó por la falta de recursos humanos y materiales encontrándose que la motivación tiene influencia directa en el desempeño laboral donde la razón crítica fue mayor a 1.96, ya que cuando la persona está motivada se desempeña mejor. ³. Por otro lado, en Ecuador en la provincia de Carchi en un hospital público se encontró que la motivación elevada contribuye a un desempeño laboral eficiente, por consiguiente, se logra la satisfacción laboral como consecuencia de una motivación. ³

Cabe reconocer la carga laboral del profesional de enfermería para evaluar los niveles de motivación, los que tienen diversos factores que pueden motivarlos o desmotivarlos como es el caso del salario, las condiciones de trabajo, la interrelación, la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos. ⁴

En el Perú como en otras naciones de Latino América la motivación que tienen en el trabajo influye en el desempeño laboral ya que van en función de factores políticos, sociales y económicos, se da la forma de desempeño de los trabajadores.⁵ Los directivos hoy en día tienen una gran responsabilidad de motivar a sus empleados para conseguir resultados y por eso a menudo hablan de que hay que motivar al personal para que trabaje mejor y produzca, ya que la motivación está relacionada tanto con factores internos como externos.⁶

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo en el servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, porque durante el internado hospitalario se pudo evidenciar algunos hallazgos de los enfermeros en sus propias motivaciones en el trabajo en relación a su desempeño laboral, el cual se demuestra con actitudes y aptitudes como enfocan y enfrentan a diario el desarrollo de su trabajo, donde algunos componentes como conocimiento y las habilidades juegan un papel preponderante y ante la entrevista, refirieron que “estas son las condiciones en lo que trabajamos”, “no tenemos esperanza que esto mejore”, “creo que mejor que busque otro servicio más tranquilo”, “cada vez siento que me estoy envejeciendo”, “los recursos humanos es escaso”, “la demanda de trabajo cada vez es mayor”, “siento que hay mucha exigencia en el trabajo”, “los jefes no reconocen mi trabajo”, “es muy exiguo la remuneración que percibo”, “todo los días hay conflicto con mis compañeros de trabajo”, “los nombrados tienen privilegios en el trabajo”, “los contratados faltan cuando quieren”, “los familiares son muy exigentes”, “me siento muy limitado en no poder ayudarlos”, “percibo que hay conformismo”, “la rutina es muy usual”, “no me pagan las horas extras a tiempo”, “no hay horas extras”, “no nos pagan el bono covid-19”, “estamos asistiendo con el riesgo de contraer la infección por la pandemia”, “los bonos de producción nos pagan a destiempo”, “no nos pagan los bonos ofrecidos por el gobierno”, entre otras manifestaciones.

Entre las interrogantes nos permitieron evidenciar la realidad problemática de los enfermeros del servicio de emergencia, plantear el Problema General: ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021? y los Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo cognitivo en enfermeras del servicio de emergencia del

Hospital María Auxiliadora, 2021?, ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo de habilidad y destreza en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?, ¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo actitudinal en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?

Por cuanto el presente trabajo de investigación tiene una **justificación práctica** de aportar y consolidar la importancia de la motivación en el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, **la justificación metodológica** aportará la recolección de los datos a través de instrumentos validados, que servirán para medir las variables de estudio y de evidencia para futuras investigaciones, que a partir de ello se diseñe políticas sanitarias o estrategias de intervención de enfermería que mejore la motivación laboral y el desempeño laboral y finalmente **la justificación teórica** permitirá el aporte de las teorías con respecto a las variables del estudio, para lograr la eficacia y la eficiencia el proceso de incrementar el conocimiento científico y base para futuras investigaciones.

Además se tiene como Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021 y los Objetivos específicos que permitirán Identificar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo cognitivo en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021, Establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo de habilidad y destreza en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021, Contrastar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo actitudinal en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Finalmente se formula la Hipótesis general:

H_a Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021

H_0 No Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021

Entre las Hipótesis específicas se puede señalar los siguientes

1. Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo cognitivo en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021

No Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo cognitivo en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021

2. Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo de habilidad y destreza en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021,

No Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo de habilidad y destreza en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021

3. Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo actitudinal en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

No existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo actitudinal en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021

II. MARCO TEÓRICO

En los estudios nacionales se ha considerado el de Rojas Rosales Olga Cecilia, en el año 2018, realizó una investigación en el Callao, con el objetivo de establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral. El método del estudio fue el método hipotético – deductivo. El tipo de estudio básico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental – transversal. La población fueron 50 licenciadas. La muestra fue de 48 unidades con muestreo no probabilístico. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. La relación de las variables fue con el coeficiente de correlación de Spearman. La conclusión fue: Existe una correlación positiva moderada cuyo valor fue ($r= 0,558$) ⁷

Por su parte Bobadilla Asenjo Emilia Gladys, en el año 2016 en Chiclayo realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral , investigación cuantitativa, descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, la información se recogió con la técnica de la encuesta, considerando que la motivación estuvo en nivel medio del 46,5% y en los factores intrínsecos en la vocación fue 89,6%, avance personal 83,3%, desarrollo profesional 60,4% y el compromiso 12,5% y en cuanto a los factores extrínsecos las interrelaciones personales 47,9%, reconocimiento 18,8% y en relación al desempeño laboral prevalece el nivel medio del 83,3%. Se concluye que hay correlación moderada entre las variables, cuyo valor fue 0,60249 positivo de acuerdo a la correlación de Pearson, con un p valor 0,006 según la prueba Chi cuadrado ⁸

Así mismo Huamán Álvarez María Felicia, en el año 2018, llevó a cabo la investigación que cuyo objetivo fue determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral, en base a dos dimensiones de la motivación (Extrínseca e Intrínseca). Para la obtención de la información se aplicó la encuesta a 51 profesionales. La confiabilidad fue con Alfa de Cronbach y los resultados conseguidos para la primera variable 0.674 y la segunda 0.921. El desempeño laboral estuvo en el nivel alto del 63%. Se concluye que existe relación significativa entre las variables, el valor es de 0,718. ⁹

En los trabajos internacionales tenemos a Revilla López Irma, en el 2017 en Venezuela, que tuvo como propósito analizar las estrategias de motivación que tienen que ver con el desempeño laboral, investigación descriptiva, diseño no experimental, en relación a la población fueron 33 personas, con una muestra censal. Se usó el cuestionario, la confiabilidad del instrumento fue 0,89. En cuanto a la motivación fue de nivel alto en 52,8%, ya que el ambiente de trabajo, tanto las instalaciones y la interrelación con los superiores era la adecuada, por lo tanto, el ambiente de trabajo es bueno y aporta al desempeño, pero el 57,6% está en desacuerdo con el salario y el 48,5% está en desacuerdo con la estructura física de la Organización. ¹⁰

De acuerdo a Alvarado Mendieta Carmen, Pinduicasa Torres Erika, en el año 2019 en Ecuador, el objetivo fue determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería. Para ello el estudio fue descriptivo, cuantitativa, se aplicó la encuesta a 50 enfermeros, en el que prevaleció el sexo femenino, la edad estuvo entre 25 a 45 años, en lo referente a la experiencia fue de 1 a 5 años, con dos o más hijos, factor que tiene mayor efecto en el desempeño laboral. Además, en el desempeño del personal hay restricciones en la capacitación en un (52%), es decir el desempeño laboral es deficiente en el 46%, no hay apoyo de la alta dirección, no hay seguridad en la estabilidad laboral en el 56%, por otro lado, los reconocimientos son del (40%), existe sobrecarga alta en el trabajo (52%). Entre los aspectos positivos estuvo la rápida adaptación al cargo (88%), en relación a la puntualidad, la dirección de la política del hospital y manuales de procesos (70%). Se concluye que, la sobrecarga laboral, las restricciones de planes de motivación y capacitación, inciden de forma negativa en el desempeño laboral del personal enfermero. ¹¹

Por su parte Salazar López Lydis, en el año 2016 en Venezuela, el propósito fue determinar la relación que existe entre el Desempeño Laboral y Necesidades de Estima. Trabajo conformado por 106 enfermeras, la muestra fueron 27 enfermeras. El tipo de estudio fue descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo, de corte transversal. La información se recogió con dos cuestionarios. La muestra fue (20) pacientes. En el instrumento se tuvo en cuenta la validez de contenido. La confiabilidad fue con Alfa de Cronbach. La correlación se hizo con el Coeficiente de Pearson. Los resultados obtenidos nos demuestran

que hay una diferencia estadísticamente significativa entre los factores y las variables del estudio al obtener ($p < 0,05$). El desempeño laboral estuvo en un nivel medianamente eficiente del 52%.¹²

De lo manifestado en los diferentes estudios podemos manifestar que la motivación es un factor importante para que las enfermeras mantengan un buen desempeño laboral, de allí que es fundamental que los enfermeros tengan turnos apropiados y días de descanso que ayuden a un mejor rendimiento en sus horas de trabajo, porque pueden caer en ciertos estados de estrés o tener problemas de salud.

De acuerdo a la primera variable motivación según la Real Academia de la Lengua es un término que tiene que ver con la variedad de impulsos requerimientos, deseos, que es de tipo psicológico que puede ser consciente o inconsciente y que hace que la persona realice ciertas actividades para hacer frente a un requerimiento. Grupo de factores internos y externos que llevan a realizar acciones.¹³ La motivación es la que genera impulso y lleva al individuo a actuar de una manera específica o que viene, a una actitud específica, o un proceder definitivo de acuerdo a cierta situación.¹⁴ La palabra motivación proviene de moveré que quiere decir mover, entonces se define como grupo de razones que dan explicación a los comportamientos de un individuo, es una labor importante para los directivos, pero al mismo tiempo una de las más complejas porque a partir de ello se alcanza los objetivos¹⁵

De hecho, la motivación es un grupo de móviles o motivos que sustentan la razón de las acciones del individuo, es el eje que impulsa una dirección compleja de la actividad humana encaminados al cumplimiento con los objetivos estratégicos individuales y colectivos.¹⁶ La naturaleza de las motivaciones puede ser intrínsecas o extrínsecas, sin embargo, la motivación intrínseca es más sostenido en el tiempo, se da dentro de un espacio determinado y de acuerdo a varias causas.¹⁷ Es la propulsión que posee la persona en aras de sentir satisfacción de sus requerimientos básicos de acuerdo a las jerarquías u orden de prioridad, de tal forma que el ser humano promueve cubrir las carencias, de tal forma puede sentir el impulso para su desarrollo.¹⁸ La motivación no necesariamente tiene que ser externa o extrínseca, lo fundamental es la

motivación interna o intrínseca que empieza con la voluntad además es lo más sostenible en el tiempo. ¹⁸ Las motivaciones internas usualmente están relacionadas con la carencia en el ínterin de satisfacer sus necesidades básicas los mismos pueden tener un origen biológico, psicológico, social, espiritual, entre otros. ¹⁸ La motivación es fundamental dentro de una organización, permite en el ser humano mejor desenvolvimiento del cumplimiento su trabajo, busca su trascendencia para ser reconocido como un elemento transformador, se comporta como un aire caliente de un globo aerostático que permite elevarse en el horizonte, mientras otros se mantienen estáticos y fríos en espera de ser arrastrados. ¹⁸

Las teorías de la motivación son: La teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow en las que considera las necesidades fisiológicas o básicas como es el dormir, alimentarse, tener educación, vivienda, las necesidades de seguridad y protección, la forma de hacer frente al trabajo, a los imprevistos. ¹⁹ Así mismo están las necesidades de afiliación y afecto, son las que tienen que ver con las relaciones sociales y las necesidades de reconocimiento y autoestima, tener el afecto de otras personas según el lugar en la sociedad y quererse así mismo. ¹⁹ Finalmente las necesidades de autorrealización. ¹⁹

La teoría de las tres necesidades de Mc Clelland que tiene en cuenta la motivación en base a la necesidad de afiliación, son las aspiraciones al estar en grupos sociales, de allí que existe la aceptación, pensamiento y preferencias de los otros. ¹⁹ Luego está la necesidad de logro es el requerimiento de la persona de alcanzar fines, dan preferencia al trabajo individual que al de grupo, para lograr metas se valen de cualquier cosa, pero apelando a su responsabilidad autónoma. ¹⁹ y finalmente la necesidad de poder la necesidad se comprende como el agrado que sienten los individuos por ejercer poder, aprecian cuando la sociedad los reconoce. ¹⁹

La teoría ERG de Aldefer en castellano es existencia-relación-crecimiento, hizo la organización de las categorías de Maslow en tres grupos: existencia consideraba necesidades fisiológicas y de seguridad; relación entre ellas están el afecto y pertenencia y en el crecimiento consideró la autorrealización, al mismo

tiempo incluye el impacto que tiene la frustración en la fortificación de los requerimientos que tiene la persona de orden inferior.²⁰

La teoría de la expectativa de Vroom su teoría parte de que las personas realizan sus actividades en función de las esperanzas que perciben a través de sus actividades, predicen resultados para medir la efectividad o el desempeño en el trabajo, en el que considera que el esfuerzo depende tres cosas: las expectativas que es lo que cree la persona, en la que relaciona el esfuerzo con el desempeño, luego la instrumentalidad es el valor que se da al desempeño para alcanzar lo que se percibe y la valencia es el valor que tiene para la persona los resultados que quiere conseguir. Esta teoría no solo describe la motivación sino el desempeño eficaz, también pretende la satisfacción en el trabajo.²¹

La teoría de Locke denominada teoría del establecimiento de metas, que tenía que ver con la motivación que tiene la persona cuando quiere lograr ciertos objetivos conscientes o inconscientes en las personas, funcionan en base a la motivación y el rendimiento. Las ideas que son conscientes en la persona afectan en lo que realicen están en el uso de las funciones biológicas, es la que regula las actividades, pero las tareas son los logros que deben ser presentadas como algo casual en las actitudes.²²

En las teorías de la administración está la teoría de McGregor en ella integra las necesidades tanto de la institución como de la persona para trabajar todos juntos para alcanzar el éxito de la organización, describió un papel nuevo para los gerentes que se basó en el comportamiento de los seres humanos.²³

En el aspecto de motivación relacionado con desempeño laboral hemos creído conveniente utilizar la teoría de los dos factores de Herzberg, porque hace un análisis intrínsecos y extrínsecos de las motivaciones humanas.

La teoría de los dos factores de Herzberg que conceptúa la teoría de los factores según Frederick Herzberg, reconocida como la que detalla la motivación e higiene, donde se detalla la composición de la motivación internas y externas asociado al bienestar personal y el desempeño laboral o en el trabajo. Es Herzberg que llega a la conclusión que son las respuestas en relación a su satisfacción personal de sus necesidades básicas o sus expectativas personales. Los factores internos en el trabajo tienen relación con algunos

conceptos, como el beneficio, el ser reconocido y la responsabilidad; mientras los elementos externos generados por el desempeño en el trabajo, tales como la política y la dirección, el control, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales en la organización.²⁴

En las dimensiones de la motivación están los factores motivacionales internos o intrínsecos. Los internos o intrínsecos surge con el interés de los trabajadores dentro la organización inherente a su actividad cotidiana en la satisfacción de sus necesidades, mientras el logro de sus expectativas personales depende de su trabajo o el deseo excesivo de querer hacerlo; mientras los trabajadores logran motivarse cuando recibe reconocimiento y felicitaciones de parte de sus jefes. De modo la satisfacción en el trabajo significa el interés excesivo de trabajar, es propio de trabajadores motivados, también es importante reconocer el compromiso personal e institucional, cuando la persona crece y desarrolla la organización también experimenta el mismo efecto.²³

Entre los indicadores está la vocación (atracción constante que los individuos realizan con el fin de hacer algo que tiene cierto valor y a la vez es importante), el desarrollo personal, (vivencias que ayudan a mejorar el desempeño o es el crecimiento como ser humano) desarrollo profesional crecimiento como profesional que ayuda a mejorar la autoestima , reducir el estrés y fortalecer la salud física y psicológica del empleado) y la responsabilidad (asumir las actividades que realiza) y en los factores motivacionales externos o extrínsecos de acuerdo a Herzberg quien utilizó el término higiene para incorporar elementos que generan insatisfacción, estos factores externos relacionados con el trabajo, como la remuneraciones, estabilidad laboral, políticas institucionales condición que detalla algunos aspectos que causa insatisfacción en el campo laboral, los cuales son, relaciones interpersonales y otros elementos que se tienen que consideras como horarios, dotación de equipos de protección personal, descansos, esparcimiento, rigor del turno, supervisiones, entre otros.²⁵

Cada trabajador responderá de manera heterogénea de acuerdo a su interés y expectativa, el salario y la seguridad en el trabajo son tópicos importantes a considerar dentro de esta dimensión. En los indicadores se

encuentran las relaciones interpersonales (interrelación entre dos o más individuos con una comunicación asertiva) reconocimiento (motivación al empleado para elevar la producción en la organización) recursos económicos, respeto a su autonomía y entorno laboral. ²⁵

La segunda variable desempeño laboral es la organización laboral eficaz, orientados metas y objetivos estratégicos previa planificación, donde se sigue una secuencia como parte de un proceso, para alcanzar metas comunes, como tal será significativo la colaboración de los empleados en el alcance de la eficiencia y eficacia en el trabajo durante el cumplimiento de sus funciones para cual ha sido asignado, el fin supremo del desempeño es lograr las metas. ²⁶

El desempeño laboral en enfermería se debe cimentar en los conocimientos científicos y humanísticos teniendo como elemento principal la atención integral de los pacientes que están bajo su cuidado. ²⁸. El desempeño laboral es la actitud de los empleados para llevar a cabo de manera competente sus responsabilidades inherentes al trabajo que realiza. ²⁷

El desempeño varía de un trabajador a otro trabajador, responde a distintos determinantes sociales, donde se consigna las compensaciones, la inteligencia emocional y su potencial desarrollo. Requiere un proceso interactivo y dinámico, corresponde a la organización estimular al trabajador, buscar la eficiencia de cada trabajador, resaltar las cualidades del trabajador. También se deja en claro la posibilidad de hacer conocer los instrumentos y documentos normativos que ayudan a mejorar su rendimiento entre ellos están las evaluaciones, informes, productividad. ²⁸

Las dimensiones del desempeño laboral. El desempeño laboral en la actualidad se considera como un conjunto de competencias del trabajador, integrado por un conjunto de capacidades como pilares del saber, saber hacer y el saber ser. ²⁹ Que perfectamente integra el poseer conocimientos, poner en práctica el conocimiento y la actitud de poner en práctica de lo que se sabe y lo que se hace. En la primera dimensión está el desarrollo cognitivo (grupo de saberes que se pueden reforzar para avanzar científicamente y también en la parte tecnológica). Este debe estar basado en modelos y teorías para sustentar la práctica. ²⁹ En la segunda dimensión está el desarrollo de habilidades y destrezas (conceptos que

relacionan a la ejecución de ciertas actividades que puede llevar a cabo la persona diestra, en su desempeño muestra el saber hacer). Las habilidades se dan en función al conocimiento con especialidad y la facilidad para realizarlo en el trabajo. ²⁹

En la tercera dimensión está el desarrollo actitudinal, es la forma de comportarse ante una determinada circunstancia, la que está regida por normas que se dan en la sociedad. Es la forma como se organiza partiendo de la experiencia que influye en las reacciones de las personas y la actitud que tiene la enfermera se ve reflejada en el saber ser. La actitud de la enfermera muchas veces se ve complicada con la poca experiencia. ²⁹

Dentro de las teorías que sustenta la investigación tenemos la teoría de adaptación de Callista Roy que considera cinco elementos: El paciente, objetivo de enfermería, el entorno, la salud y la dirección de las actividades de las enfermeras que son los que ayudan a la adaptación. Los componentes se relacionan entre sí. Para Callista Roy los sistemas son un grupo de elementos organizados que se relacionan para formar un todo, interactúan con su medio, la persona es el sistema de adaptación en el que se considera la entrada, proceso y salida. Establece 4 modos de adaptación: manera fisiológica y física para adaptarse, adecuación del auto concepto, adaptación de actividad del rol y adaptación de la interdependencia. El ritmo de vida está hecho a los cambios, a los que deben adaptarse constantemente ³⁰

Entre tipos de conductas que son parte del desempeño laboral son el desempeño de la actividad relacionado con cumplimiento de responsabilidades que son inherentes al cargo; civismo está relacionado a los aportes en el entorno psicológico de la institución que ejecuta el trabajador y la falta de productividad tienen actividades que dañan de forma activa a la organización. ³¹

Entre los métodos de evaluación de desempeño tenemos La autoevaluación a través del cual el trabajador analiza sus propias particularidades ³²

Evaluación de 90° es hecha del superior a lo subordinado, aunque no siempre los superiores tienen la mejor posición para hacer la evaluación. ³⁴. Evaluación de 180° cuando es evaluado por sus pares y de manera eventual por

los usuarios, no tienen en cuenta el nivel de los subordinados como el que evalúa.³³

Evaluación de 360° es una evaluación de tipo circular que se lleva a cabo por todas las personas que interaccionan con el personal que se va a evaluar, participan los compañeros de trabajo, los superiores, los subordinados, los usuarios internos y externos.³⁴ y Evaluación de 720° es la aplicación de 360° y su réplica después de un período de tiempo, es hacer un seguimiento, continuidad y sistematización de la evaluación.³⁴

III. METODOLOGÍA

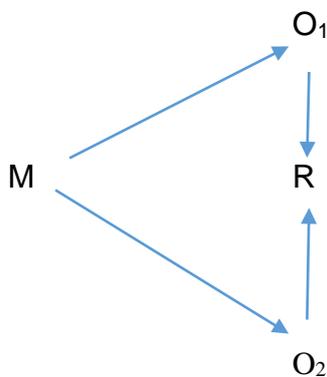
3.1 Tipo y diseño de la Investigación

Tipo: Es una investigación básica porque estuvo dirigida a la búsqueda de nuevos conocimientos, los que sirven solamente para ampliar el conocimiento.³⁵

Diseño: No experimental porque no se manipuló las variables ni el sujeto de estudio solo se observó de forma natural.³⁵

Nivel: El estudio fue de correlación de dos variables.

La correlación:



M= muestra

O₁= Motivación

O₂=Desempeño laboral

R= Relación

Enfoque: Es cuantitativo porque trabajó con datos que fueron obtenidos a través del cuestionario, los que fueron llevados a la estadística. ³⁶

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación Laboral

Definición conceptual.

Es el conjunto de impulsos, requerimientos, deseos, de tipo psicológico que puede ser consciente o inconsciente y que hace que la persona realice ciertas actividades para hacer frente a una demanda. La naturaleza de la motivación puede ser intrínsecas y extrínsecas ¹⁷

Definición operacional

Para medir la variable Motivación fue evaluada a través de un cuestionario elaborado por Emilia Gladis Bobadilla Asenjo (2016) y adaptado por los investigadores y tuvo el siguiente baremo con la escala de Likert: Nunca 1; Casi nunca: 2; A veces 3; Casi siempre:4 y Siempre:5; categorías que se repiten para cada ítem, que están agrupados en dimensiones e indicadores.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Es la eficacia y eficiencia del recurso humano del ejercicio racional dentro de una organización social, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. El desempeño lo realiza según su competencia y perfil formativo para satisfacer sus necesidades básicas, también fue importante considerar la actitud del trabajador, los mismos cuando estuvieron motivados lograron mejores resultados que cuando se relacionaron con su rendimiento y productividad.²⁹

Definición operacional

Para medir la variable desempeño laboral fue evaluada a través de un cuestionario construido por los investigadores y tuvo el siguiente baremo: con la escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre (4) y siempre (5). Estos valores se repiten para todas las preguntas, los mismos están organizado por dimensiones en: Desarrollo cognitivo, Desarrollo de habilidad y destreza y Desarrollo actitudinal cada con sus propios indicadores. (Anexo 2: Matriz de operacionalización)

3.3 Población, muestra y muestreo

La población: Es el conjunto de elementos que cuenta con ciertas particularidades o características o tienen cosas en común, como pueden estar conformada por sujetos, objetos y tener un espacio en el que se desarrollan. ³⁷

Para efectos del estudio la población estuvo constituida por 106 Enfermeras que laboran en la actualidad en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora.

Criterios de Inclusión

- 1.- Enfermeros que vienen trabajando a la fecha en el servicio de emergencia.
- 2.- Enfermeros asistenciales
- 3.- Enfermeros que desearon participar voluntariamente en la investigación (consentimiento informado)

Criterios de Exclusión:

- 1.- Enfermeros que se encontraron de licencia o vacaciones
- 2.- Enfermeros que realizaron función administrativa (jefes y coordinadores)
- 3.- Enfermeras que no desearon participar en la investigación

Muestra

Es una porción de la muestra y que fue representativa de la población como una unidad de análisis. ³⁷

La muestra estuvo representada por 84 enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia: Diferentes tópicos, unidades, salas de observación. El mismo se calculó de acuerdo a la fórmula para calculo muestra para población finita .

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

Donde:

- | | |
|---|---|
| n: Muestra. | Z: Nivel de confianza (95%=1.96) |
| N: Población conocida o finita. | E: Error estándar. (0.5) |
| p: Tasa de acierto o éxito (0,5) | q: Tasa de fracaso o error. (0.05) |

Entonces tenemos que:

N=? **Z:** 1.96

N: 106 **E:** 0.5

p: 0.50 **q:** 0.05

$$n = \frac{106 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.5 \cdot 0.5)}{(0.05)^2 \cdot (106-1) + (1.96)^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

n=84

Muestreo: Es el proceso en el que se lleva a cabo la selección de un grupo de personas de una población para darles un tratamiento y darles ciertas características.³⁸

El tipo de muestreo para la investigación fue la no probabilística por conveniencia, cuyo valor fue calculado en 84 enfermeras quienes serán la unidad de análisis, frente a un contexto de pandemia por COVID-19.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez confiabilidad

Técnica: Para el presente trabajo la técnica que se utilizó fue la encuesta, la misma permitió el recojo de la información, según el objetivo planteado por los investigadores.

Instrumento: Para la recogida de datos fueron dos cuestionarios, utilizados por Bobadilla Asenjo, Emilia Gladis en la investigación titulada “Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de ESSALUD Chiclayo Abril- Octubre, 2016” y la validez y confiabilidad tenía de acuerdo a Alfa de Cronbach 0,739. Los cuales fueron modificados y adaptados por los investigadores y sometidos a pruebas de validez y confiabilidad. El segundo instrumento también fue de la misma autora.

Validez

La validez está relacionada con el contenido que tiene el instrumento para su aplicación con la finalidad conocer lo que desea medir.³⁹ La validez se aplica para ver la consistencia interna del instrumento. Para tal efecto se sometió el instrumento a la evaluación por 5 jueces expertos, aplicado en profesionales de salud alcanzando un 100%, bajo pertinencia, claridad y relevancia con una prueba binomial de contenido 0.03, siendo el valor calculado menor de 0.5 se concluye que el grado de concordancia es significativo, lo cual indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

Confiabilidad

Para la aplicación del instrumento, necesariamente los cuestionarios pueden aplicarse en forma repetida al mismo individuo o grupo de individuos en diferentes períodos de tiempo.³⁸ Para conocer la confiabilidad del instrumento

se tomó una prueba piloto a un grupo de aproximadamente 25 personas, con características parecidas o puede ser una parte pequeña de la muestra en estudio. La confiabilidad de acuerdo a Alfa de Cronbach en la variable motivación fue 0,940 y en el desempeño laboral fue 0,916.

La variable 1 que estudió la motivación tiene 46 ítems, con dimensiones de motivación intrínseca y motivación extrínseca, con nivel de rango de alto de 169 a 230, nivel medio de 107 a 168 y nivel bajo de 46 a 106, la variable desempeño laboral contiene 28 ítems con 3 dimensiones, desarrollo cognitivo, desarrollo de habilidad y destreza y la dimensión desarrollo actitudinal, con niveles de desempeño Eficiente (103-140), Moderado (65-102) y Deficiente (28-64), aplicados en forma presencial o por google y whatsapp, se aplicó la encuesta a 84 licenciadas y licenciados en enfermería, tuvo una duración de 25 minutos, la escala de respuesta fue Likert con 4 alternativas de respuesta para ambos instrumentos de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.⁴⁰

La prueba estadística para llegar a los valores de los niveles de las variables, fue por Baremos.

3.5 Procedimiento

En primer lugar, los investigadores solicitaron al Directora General del Hospital María Auxiliadora, el permiso para desarrollar el trabajo de investigación, el instrumento se aplicó en diferentes etapas, en la hora de refrigerio 1 pm, a los que se toman en el hospital, en los casos presenciales fue un 20% y tomando las medidas de bioseguridad por la coyuntura que se vive por el COVID 19, se aplicó e algunos el cuestionario en forma directa y en otros casos fue por Google drive o whatsapp que fue en un 80%, el cuestionario se realizó durante dos semanas. En el hospital se hizo una vez aceptada la solicitud a las enfermeras del servicio, luego que se tuvo la información según el cronograma, se elaboró una base de datos en Excel, los que fueron llevados al programa estadístico SPSS versión 24 en el cual se realizó el análisis.

3.6 Método de análisis de datos

En la primera parte analizamos de manera descriptiva las variables en estudio sus variables y dimensiones por nivel, los resultados una vez aplicado los instrumentos se vaciaron los datos a una hoja de Excel, que fue procesado en el programa estadístico de SPSS versión 24. Posteriormente una vez procesada la información se presentó en tablas, gráficos los que tuvieron tanto valores absolutos como porcentuales. Del mismo modo, se pusieron en tablas de contingencia o cruzadas para presentar la correlación de las variables en estudio tal como se presenta, y de sus dimensiones. Finalmente, los resultados fueron colocados en cuadros y gráficos de barras

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio se trabajó en función a los principios bioéticos que rige a los enfermeros el cual debe tener toda investigación, por lo tanto, la información incluida fue veraz y responde a una realidad concreta; las referencias son las que se recopilaron en el proceso de la investigación. Por otro lado, para para las referencias se aplicó el manual de Vancouver propio de las ciencias médicas o sociales y se tuvo en cuenta que toda la bibliografía que se utilizó esté incluida, así mismo el trabajo contó con originalidad y se conservó el anonimato de todas las personas que colaboraron en la investigación

Se aplicaron los principios éticos de:

Autonomía: Respetamos la privacidad de las personas encuestadas, informamos y buscamos en todo momento la voluntariedad

Beneficencia: Se les explicó que el estudio es con el fin de hacer un bien que va a ser luego en beneficio de los demás, sin sacar beneficio personal

No maleficencia: La aplicación del instrumento no es con el fin de hacer daño a alguien

Justicia: Hubo equidad en la aplicación del cuestionario.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Resultados descriptivos de la variable motivación

Tabla 1

Nivel de motivación en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Bajo	36	42.9	42.9	42.9
Medio	45	53.6	53.6	96.4
Alto	3	3.6	3.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de la variable motivación.

De la tabla 1, se observa que el 42.9% de las encuestadas refieren que el nivel de motivación es bajo. Mientras que, el 53.6% señala que es de nivel medio. Sin embargo, solo el 3.6% de las enfermeras encuestadas señalan que es alto el nivel de motivación.

Tabla 2

Nivel de motivación según dimensiones en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Motivación intrínseca	Bajo	33	39.3
	Medio	48	57.1
	Alto	3	3.6
Motivación extrínseca	Bajo	38	45.2
	Medio	44	52.4
	Alto	2	2.4

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de la variable motivación.

De la tabla 2, se observa que el 57.1% de las encuestados refieren que la prevalencia en cuanto a la dimensión motivación intrínseca es de nivel media, de la misma manera se señala en la dimensión extrínseca, según el 52.4% de las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021.

Tabla 3
Nivel del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	44	52.4	52.4	52.4
	Moderado	34	40.5	40.5	92.9
	Eficiente	6	7.1	7.1	100.0
	Total	84	100.0	100.0	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de la variable desempeño laboral.

De la tabla 3, se observa que el 52.4% de las encuestadas refieren que el nivel de desempeño laboral es deficiente. Mientras que, el 40.5% señala que es de nivel moderado. Sin embargo, solo el 7.1% de las enfermeras encuestadas señalan que es eficiente el nivel de desempeño laboral.

Tabla 4
Nivel de desempeño laboral según las dimensiones en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje valido (%)
Desarrollo cognitivo	Deficiente	44	52.4
	Moderado	33	39.3
	Eficiente	7	8.3
Desarrollo de habilidades y destrezas	Deficiente	38	45.2
	Moderado	35	41.7
	Eficiente	11	13.1
Desarrollo actitudinal	Deficiente	46	54.8
	Moderado	34	40.5
	Eficiente	4	4.8

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario de la variable desempeño laboral.

De la tabla 4, se observa que el 52.4% de las encuestados refieren que la prevalencia en cuanto a la dimensión desarrollo cognitivo es de nivel deficiente. Mientras que, respecto a la dimensión desarrollo de habilidades y destrezas el 45.2% señala que es de nivel deficiente, así mismo, el 54.8% de las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021, manifiestan que el nivel en cuanto a la dimensión desarrollo actitudinal es Deficiente.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de hipótesis general

H₀: La motivación no se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

H₁: La motivación se relaciona con el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, 2021.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$.

Estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si: p-valor < 0.05, se rechaza la hipótesis nula, y el contraste es significativo, aprobándose la hipótesis alterna

Tabla 5

Coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.841**
	Motivación		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	84	84
	Desempeño laboral		
	Coeficiente de correlación	.841**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	84	84

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 5, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .841 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y alta entre las variables involucradas en el estudio, con lo cual se puede interpretar que, frente a una mayor motivación, existirá un mayor desempeño laboral.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la motivación y las dimensiones del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021

		Desarrollo cognitivo	Desarrollo de habilidades y destrezas	Desarrollo actitudinal
Motivación	Coefficiente de correlación	,841**	,766**	,846**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	84	84	84

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

De los resultados que se aprecian en la tabla 6, se puede afirmar que según el coeficiente Rho de Spearman es = .841 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y alta entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión desarrollo cognitivo. Así mismo, según el coeficiente Rho de Spearman es = .766 y el p-valor calculado es < 0.05, existe una relación significativa, positiva y alta entre la motivación y el desempeño laboral según su dimensión desarrollo de habilidades y destrezas. Finalmente, la motivación y el desempeño laboral según su dimensión desarrollo actitudinal se encuentran altamente relacionados (Rho = .846) y de modo estadísticamente significativo según el p-valor calculado < 0.05.

V.DISCUSIÓN

El presente estudio trabajó con las variables motivación y desempeño laboral, para corroborar los resultados encontrados tuvimos en cuenta los resultados de estudios tanto nacionales como internacionales que tuvieron un tratamiento muy parecido, considerando que la motivación ayuda mucho a los trabajadores en su centro de trabajo para lograr un buen desempeño laboral.

En la hipótesis general se buscó encontrar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, para lo cual se utilizó la correlación con Rho de Spearman, cuyo valor fue 0,841, con lo que se demuestra la hipótesis alterna y se está refutando la hipótesis nula. El valor indica que la correlación es positiva, significativa y alta. Este valor encontrado difiere de la correlación encontrada en

el trabajo de Rojas en el año 2019, cuya correlación fue 0,558 y es una relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral. Pero coincide con el estudio de Huamán en el 2018 cuya correlación es 0,718 que indica que la correlación es alta.

En la primera variable motivación en el estudio se encontró en un nivel medio del 53,6%, que coincide con Bobadilla en el año 2016 que también se encuentra en un nivel medio de motivación del 46,5%, difiere con el trabajo de Revilla en el año 2017 que se encontró en un nivel alto en 52,8%.

La motivación es la característica que estimula a la persona a desarrollar tal o cual actividad para cumplir ciertos propósitos. Es esencial que el trabajador esté constantemente motivado para desempeñarse de la mejor manera en el ambiente laboral, es un elemento que puede transformar a la persona.

De acuerdo a Robbins la motivación tiene que ver con los móviles que llevan a realizar actividades para cumplir los objetivos ya sean de tipo individuales o de tipo grupales. Cuando una persona está motivada es muy favorable ya que su desempeño será efectivo lo que ayuda a los propósitos de la organización

En la hipótesis 1 se indagó si existe relación entre la variable motivación y la dimensión desarrollo cognitivo, para lo cual se buscó la correlación con Rho de Spearman, cuyo valor fue 0,841, valor que indica que la correlación es positiva, significativa y alta, con lo cual se confirma la hipótesis alterna. Así mismo se encontró que el desarrollo cognitivo estuvo en un nivel deficiente del 52,4%.

Según Chiavenato el desarrollo cognitivo tiene que ver con los pilares del conocimiento el saber hacer y saber ser que tiene que ver con el hecho de las actitudes que pone en práctica en relación a lo que se sabe y lo que se pretende hacer.

Es fundamental que el enfermero esté en constante capacitación, que refuerce los conocimientos aprendidos en su formación profesional y que actualice sus conocimientos, porque es una forma de avanzar científicamente e incrementar sus conocimientos para ponerlo en práctica con sus pacientes.

En la hipótesis 2 se pretendió encontrar la relación entre la motivación y la dimensión del desarrollo de habilidades y destrezas, para ello se aplicó la correlación con Rho de Spearman corroborando la hipótesis y tomando la

hipótesis alterna, encontrándose como valor 0,766, valor que es positivo, significativo y al mismo tiempo alto, quedó demostrada la hipótesis alterna y refutamos la hipótesis nula. Además, el desarrollo de las habilidades y destrezas estuvo en un nivel deficiente de 45,2%.

De acuerdo a Chiavenato las habilidades y destrezas tienen que ver con la ejecución de algunas actividades en la que el individuo se vuelve diestro que lo demuestra en su desempeño, en el momento de realizar su trabajo. Eso se va logrando con la práctica constante. Es importante en el trabajo de enfermería el hecho de averiguar qué habilidades y destrezas desarrolla el personal para tener en cuenta cuando realizan las diferentes actividades para adecuar el trabajo en función a sus habilidades, porque realizará su trabajo de acuerdo a su conocimiento y a su habilidad.

En la hipótesis 3 se buscó encontrar la relación que existe entre la motivación y la dimensión actitudinal, para ello se hizo uso de la correlación de Rho de Spearman, corroborando la hipótesis alterna que tomó el valor de 0,846, lo que nos lleva a afirmar que la correlación es positiva, significativa y alta, rechazó la hipótesis nula. Así mismo el desarrollo actitudinal estuvo en un nivel deficiente del 54,8%.

Para Chiavenato las actitudes se pueden ver en la forma de comportarse de los individuos en un momento determinado que se da en función de ciertas reglas impuestas por la sociedad. La actitud en el centro de trabajo es importante. Los profesionales deben de tener tres cosas importantes: el conocimiento, el comportamiento y la actitud, si se tiene en cuenta estas tres características, la actitud no se verá tan afectada y la enfermera tendrá una actitud amable y la interrelación con el paciente será buena.

Por otro lado, el desempeño laboral estuvo en un nivel deficiente del 52,4%, que difiere con el trabajo de Bobadilla en el año 2016 que estuvo en un nivel medio del 83,3%. Al mismo tiempo difiere con Huamán en el 2018 cuyo desempeño laboral fue de 63% nivel alto y coincide con Alvarado C. Pinducasa E. en el año 2019 que se encontró en nivel deficiente que equivale al 46% y difiere también con el trabajo de Salazar, en el año 2016 cuyo desempeño laboral fue del 52%, que equivale al nivel medianamente eficiente.

El desempeño laboral debe basarse en los conocimientos tanto científicos como humanísticos que deben tener los profesionales de enfermería. El

desempeño tiene que ver con la actitud positiva que deben tener los trabajadores para que su trabajo sea competente, pero esto está en función de muchos factores, entre ellos está el manejo de la inteligencia emocional, el conocimiento, las habilidades que desarrollan, la actitud que es muy importante para que el paciente se sienta contento.

Al ver el desánimo que tienen muchos enfermeros por el ambiente de trabajo, sin una buena infraestructura, una fuerte carga laboral, con sueldos que no compensan el esfuerzo que realizan, con horarios y turnos que producen un fuerte cansancio y fatiga nos llevó a pensar en la importancia de trabajar estas variables que se relacionan, ya que si una persona está motivada realizará su trabajo de la mejor manera, su desempeño laboral será adecuado. Viendo una serie de aspectos consideramos que es importante que mayor cantidad de investigadores traten este tema para valorar la profesión y considerar que los enfermeros son seres humanos con muchas necesidades y que muchas veces por más esfuerzos que hagan les gana los problemas que tienen que afrontar y las actitudes no son las más adecuadas.

De acuerdo a este análisis llegamos a la conclusión que debería haber más estudios sobre estas variables, para que se considere la importancia de dar ciertas comodidades a estos trabajadores porque son los que salvan vidas y en las manos de ellos está la vida de los seres humanos y así poderles dar las facilidades del caso para la realización de un trabajo adecuado. El trabajo que tengan debe ser motivador con el fin de que su desempeño laboral sea adecuado y bueno, ya que el personal de enfermería tiene muchos aspectos que no son muy favorables como son: los horarios, el salario, la cantidad de pacientes que tienen que atender diariamente, entre otros. Además, a través del estudio brindamos algunas teorías e instrumentos que puedan ayudar a otras investigaciones, así como los instrumentos validados.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Existe relación directa, positiva y alta según la prueba estadística de Rho de Spearman ($Rho = .841$) y significativo ($p\text{-valor} = .000$). Entre la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, año 2021.

Segunda

Existe relación directa, positiva y alta según la prueba estadística de Rho de Spearman ($Rho = .841$) y significativo ($p\text{-valor} = .000$). Entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión desarrollo cognitivo en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, año 2021.

Tercera

Existe relación directa, positiva y alta según la prueba estadística de Rho de Spearman ($Rho = .766$) y significativo ($p\text{-valor} = .000$). Entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión desarrollo de habilidades y destrezas en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, año 2021.

Cuarta

Existe relación directa, positiva y alta según la prueba estadística de Rho de Spearman ($Rho = .846$) y significativo ($p\text{-valor} = .000$). Entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión desarrollo actitudinal en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora, año 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Al equipo de gestión del Hospital María Auxiliadora que tengan una actitud de autocrítica, proactiva, para mejorar las condiciones laborales para un mejor desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia, motivándolos en el aspecto humano, por la fueron formadas para brindar ese cuidado humanizado a los pacientes que acuden al servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021

Segunda

A la jefa del departamento de enfermería aproveche las oportunidades de las alianzas estratégicas con las diferentes universidades que tengan convenio con el hospital para que brinden becas integrales a las enfermeras que permita el desarrollo cognitivo buscando el empoderamiento en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Tercera

A la enfermera jefa del servicio de emergencia, considere en el plan de desarrollo estratégico del departamento de emergencia, capacitaciones continuas y obligatorias para la enfermeras de tal manera ella pueda participar en las secciones de coaching vías plataformas virtuales por la pandemia del covid – 19 de tal manera las enfermeras se sientan motivadas en lograr desarrollar sus habilidades y destrezas en el trabajo del paciente crítico, en el servicio de emergencias del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Cuarta

A los enfermeros del servicio de emergencia mantenerse motivados, con una cultura de trabajar en equipo para lograr un desempeño laboral optimo determinado por una actitud positiva en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021.

Referencias Bibliográficas

1. Organización Mundial de la salud (OMS). Boletín para mejorar la calidad de atención en el sistema sanitario. Delivering quality health services: a
2. Global imperative for universal health coverage. Geneva: World Health Organization; 2018.
3. Cifuentes J. Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención [Tesis de Maestría]; 2015
4. Crojethovic M. Condiciones de trabajo precarias, motivación e interés de los Hospitales públicos de la Provincia de Buenos Aires: Argentina; 2011
5. Montalvo M. Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red-DISA Lima Sur, 2014. [Tesis para optar el grado de Maestro]; 2017
6. Burton J. Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Washington: Editorial OMS; 2016
7. Morris C. Psicología del trabajo. 5ta edición. Editorial Pearson; 2016
8. Rojas Rosales Olga Cecilia. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao; 2019
9. Bobadilla Asenjo Emilia Gladis. Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de ESSALUD Chiclayo. Abril-octubre, 2016. [Tesis para optar el grado de Maestro] Universidad César Vallejo. Lima; 2016.
10. Huamán Álvarez María Felicia. Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belén pampa” en Cusco; 2018
11. Revilla López Irma. Estrategias motivacionales que coadyuvan al Desempeño laboral en el Departamento de Biología y Química de la Universidad de Carabobo. [Tesis para optar la Maestría]. Valencia: Venezuela; 2017
12. Alvarado Mendieta Carmen Guadalupe, Pingüicas Torres Erika Lizbeth. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil” en Ecuador. [Tesis]; 2019

13. Salazar López Lidys. Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico Hospitalizado Valencia”, Venezuela; 2016
14. Real Academia de la Lengua (2020). Motivación Fundación La Caixa.
15. Chiavenato I. Human Resources. Mexico McGraw Hill; 2009
16. Sánchez I., Brea I. De la Cruz M. y Matos I. Motivation and leadership of general services subsystem personnel in two maternal Hospitals; 2017
17. Robbins S. Organizational Behaviour. México. Editorial Prentice Hall; 2014
18. Martínez Coll. Las necesidades sociales y la pirámide de Maslow" en La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes. Málaga, España: Facultad de Derecho de la Universidad de Málaga, España; 2017. Disponible http://www.eumed.net/cursecon/2/necesidades_sociales.htm
19. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill; 2014
20. Robbins S. Organizational Behaviour. México. Editorial Prentice Hall; 2012
21. Hodgetts y Altman. Factores motivacionales intrínsecos. (6a. ed.). México: Editorial Mc Graw-Hill; 2004
22. Chiavenato I. Administración en los nuevos tiempos. Santa Fe de Bogotá. McGraw Hill, 1986: 2014.
23. Machuca A. las organizaciones del siglo XXI. Apuntes de administración general, Piura. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas empresariales; San Marcos; 2009.
24. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill; 2012
25. Sánchez J. Calderón V. Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. Pensamiento y Gestión. (32). Revista Scielo; 2012.
26. Machilandia T. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas: Universidad Central de Venezuela; 2015.
27. Fernández I. La evaluación del desempeño y su contribución en el mejoramiento del comportamiento organizacional; 2016.

28. Gallardo A. Evolución del conocimiento en enfermería: Artículo de opinión; 2016.
29. Engebretson J. Caring presence: a case study. Journal of Advanced Nursing; 2016.
30. Chiavenato I. administración de los Recursos Humanos. Quinta edición. Colombia Mc Graw Hill; 2002
31. Marriner A, Raile M. Modelos y teorías en enfermería. 6ª ed. 2007
32. Snell S. y Bohlander S. Human Resources Managment. CENGAGE Learning. Mexico D. F; 2016
33. Chiavenato I. Human Resources Managment. (10th edition). Mexico D.F. McGraw Hill Editorial. Iteramerican Editors; 2017
34. Enrique O. Autoevaluación del docente y la evaluación de su desempeño por sus alumnos en una Institución educativa de la región Callao. [Tesis de pre grado]. Universidad San Ignacio de Loyola; 2015
35. Rodríguez D. Modelo Human Resources Gestion. Spain. UOC Editorial; 2016.
36. Hernández R. Fernández C. Baptista P. Metodología de la Investigación. 5th ed. México: McGraw Hill.
37. Carrasco S. Metodología de la Investigación científica. Lima: Editorial San Marcos.; 2015.
38. Tamayo M. El proceso de la Investigación científica México D.F: Editorial Limusa; 2017.
39. Sampieri R. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill.
40. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de Investigación científica, tecnológica y humanística. 6th ed.; 2018.
41. Supo J. Metodología de la investigación científica. (Tercera edición). Spanish edition.

Anexo 1: MATRIZ DE CONSISTÊNCIA

Título: Motivación Y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo cognitivo en enfermeras del servicio de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo cognitivo en enfermeras del</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo cognitivo en enfermeras del servicio de emergencia del</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p>	<p>Vocación</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Recursos económicos</p> <p>Respeto a su autonomía</p> <p>Recursos logísticos</p> <p>Entorno laboral</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20</p> <p>21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 y 46.</p>	<p>ORDINAL</p> <p>Escala de Likert</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>Nunca (1)</p>	<p>Alto</p> <p>(169-230)</p> <p>Medio</p> <p>(108 -168)</p> <p>Bajo</p> <p>(46 -107)</p>

<p>emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo de habilidad y destreza en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo actitudinal en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021?</p>	<p>servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo de habilidad y destreza en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021</p> <p>Contrastar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo actitudinal en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021</p>	<p>Hospital María Auxiliadora, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo de habilidad y destreza en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en su dimensión desarrollo actitudinal en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021</p>					
Variable 2: Desempeño laboral							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Desarrollo cognitivo	Conocimiento Capacitación Toma de decisiones Innovación Aportes técnicos	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y 8.	ORDINAL Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Eficiente (103-140) Moderado (66-102)
			Desarrollo de habilidad y destreza	Secuencia procedimental Organización Subordinación Trabajo en equipo Accesibilidad	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.		Deficiente (28-65)
			Desarrollo actitudinal	Practica de valores Iniciativa Compromiso con objetivos cooperación Manejo emocional	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28.		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a usar
<p>Tipo : Investigación Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Es cuantitativo</p>	<p>Población: 106 enfermeras del servicio de emergencia</p> <p>Muestra: 84 enfermeras del servicio de emergencia.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico por conveniencia.</p>	<p>Variable 1: Motivación será evaluada a través. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario construido por los investigadores o Autores</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral. Será evaluada a través. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario construido por los investigadores o Autores</p>		<p>DESCRIPTIVA: Cuenta la estadística descriptiva que analizará resultados obtenidos en tablas de frecuencias, figuras estadísticas y medidas de tendencia central.</p> <p>INFERENCIAL: La estadística inferencial en la comprobación de las hipótesis tanto general como específicas, se realizará con la correlación de Rho de Spearman</p>

Anexo 2: Matrices de Operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable 1: Motivación

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERRACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
V1: Nivel de motivación	El nivel de la motivación tiene determinantes internos o externos que impulsan al hombre para alcanzar objetivos, metas. (Real Academia Española. (2014). Diccionario de la Real Academia Española.	Se aplicará un cuestionario que contenga las dimensiones Motivación intrínseca Motivación extrínseca, Los cuáles serán calificados como motivación alta, motivación media, motivación baja. Constituido por 46 ítems.	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	Vocación Desarrollo personal Desarrollo profesional Responsabilidad Relaciones interpersonales Reconocimiento Recursos económicos Respeto a su autonomía Recursos logísticos Entorno laboral	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45 y 46.	Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Alto (169-230) Medio (108 -168) Bajo (46 -107)

Matriz de operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERRACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
V2: Desempeño laboral	<p>Es la eficacia y eficacia del recurso humano, en una organización social, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos según su competencia y perfil formativo y satisfacer sus necesidades básicas.</p> <p>(Chiavenato I. 2002, p. 236)</p>	<p>Se aplicará un cuestionario que contenga las dimensiones Desarrollo cognitivo, desarrollo de habilidad y destreza y desarrollo actitudinal Los cuáles serán calificados como desempeño laboral eficiente, desempeño Moderado y desempeño laboral deficiente. Constituido por 28 ítems.</p>	<p>Desarrollo cognitivo</p> <p>Desarrollo de habilidad y destreza</p> <p>Desarrollo actitudinal</p>	<p>Conocimiento Capacitación Toma de decisiones Innovación Aportes técnicos</p> <p>Secuencia procedimental Organización Subordinación Trabajo en equipo Accesibilidad</p> <p>Practica de valores Iniciativa Compromiso con objetivos Cooperación Manejo emocional</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, y 8.</p> <p>9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.</p> <p>19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28.</p>	<p>Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)</p>	<p>Eficiente (103-140)</p> <p>Moderado (66-102)</p> <p>Deficiente (28-65)</p>

Anexo 3: Instrumentos de Investigación

Cuestionario de Motivación laboral

El presente instrumento tiene como finalidad de recolectar información pertinente relacionada a la motivación laboral.

Instrucciones: Señores y señoras enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, tenga a bien marcar una de las alternativas de los ítems que se presenta en el siguiente cuestionario. Los mismos serán anónimas y confidenciales que solo tiene el interés del estudio. Agradezco por anticipado su colaboración.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Nº	ÍTEMS	VALORES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión 1 MOTIVACIÓN INTRINSECA						
1	Percibo que he elegido mi carrera correctamente.					
2	Tengo gran interés supremo por ayudar a las personas enfermas					
3	Me siento realizada atendiendo a pacientes.					
4	Estoy a gusto por ser enfermera					
5	Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno.					

6	Realizar mi trabajo contribuye a mi bienestar emocional					
7	El trabajo enfermero tiene significado positivo en mi vida.					
8	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo.					
9	El jefe de servicio es solidario con los enfermeros					
10	Puedo trabajar en equipo con mis demás compañeros.					
11	La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación.					
12	Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente					
13	Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo vale la pena.					
14	Aspiro a estudios de posgrado o capacitaciones continuas.					
15	Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes					
16	En mi trabajo cumplo con las actividades asignadas.					
17	La distribución del trabajo en los diferentes tópicos de la emergencia es equitativa.					
18	Me siento nervioso o tensionado en mi centro de trabajo debido a la carga laboral.					
19	Siento que me imponen muchísimas tareas o cosas que hacer en mi jornada laboral					
20	Mis jefes me han ayudado en problemas laborales.					

Dimensión: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
21	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo					
22	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales					
23	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo.					
24	Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.					
25	Mi jefa tiene una buena relación laboral con el equipo de enfermería					
26	Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente.					
27	En mi trabajo soy una profesional reconocida					
28	Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo					
29	Los familiares reconocen y valoran mi trabajo.					
30	-El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen.					
31	Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo.					
32	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.					
33	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo.					
34	Necesito realizar turnos extras para cubrir mis gastos.					

35	-El sueldo es la más grande motivación en la carrera.					
36	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.					
37	-En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones.					
38	Ante una decisión difícil consulto con alguien que tiene experiencia.					
39	Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas					
40	En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras.					
41	Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado					
42	Al ingresar a la emergencia, y veo un pasadizo lleno de pacientes me deprimó y aflijo.					
43	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo					
44	En mi servicio hay escasez de personal profesional (enfermeras) y no profesional (técnicos de enfermería).					
45	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja					
46	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad.					

Cuestionario de Desempeño laboral

El presente instrumento tiene como finalidad de recolectar información pertinente relacionada al desempeño laboral.

Instrucciones: Señores y señoras enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, tenga a bien marcar una de las alternativas de los ítems que se presenta en el siguiente cuestionario. Los mismos serán anónimas y confidenciales que solo tiene el interés del estudio. Agradezco por anticipado su colaboración.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Nº	ÍTEMS	VALORES				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: DESARROLLO COGNITIVO						
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos					
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto					
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación					
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.					
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores.					

6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme					
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias.					
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos					
Dimensión 2: DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZA						
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo					
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.					
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo					
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo					
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.					
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada					
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad.					
16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio.					
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.					
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño.					



Dimensión 3: DESARROLLO ACTITUDINAL						
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.					
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa					
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional.					
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.					
23	-Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar.					
24	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir					
25	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia.					
26	Trato con amabilidad y respeto a los pacientes					
27	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos.					
28	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.					

Lima, 12 de enero del 2021

CARTA N° 009 - 2021-EPY/ENE/UCV-LIMA

Dra. SUSANA OSHIRO OSHIRO
Directora General del Hospital María Auxiliadora – San Juan de Miraflores
Presente.-

Asunto: Solicito autorizar la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

De mi mayor consideración:

Es un honor dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo y en el mío propio desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez la presente tiene como objetivo el solicitar su autorización a fin de que los Bachilleres en enfermería **Suárez Hernández, Guisela Y Medina Tudela, Juan Pablo**, de la Escuela Profesional de Enfermería pueda ejecutar su investigación titulada: **Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021** en la institución que pertenece a su digna Dirección, por lo que solicito a fin que ordene a quien corresponde otorgar la autorización correspondiente y prestar las facilidades que considere en su aplicación.

Sin otro particular me despido de Usted no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,



Mgtr. Zora Mª de los Angeles Riojas Yanco
Coordinadora de Escuela P. de Enfermería
UCV Campus = Lima Norte

c/c: Archivo

	Perú	Ministerio de Salud	Hospital María Auxiliadora	Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación (OADI)	Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres "Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"
---	------	---------------------	----------------------------	---	---

CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, Versión del **12 de enero del presente**; Titulado: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS, EN EL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2020"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/011/21**, presentado por los Investigadores: **Bach. Enf. Guisela SUÁREZ HERNÁNDEZ**, y **Bach. Enf. Juan Pablo MEDINA TUDELA**; ha sido **REVISADA**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el **Comité Institucional de Ética en Investigación**. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **11 de enero del 2022**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 12 de Enero de 2021.

Atentamente.



M.C. Alberto Emilio Zolezzi Francis.
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital María Auxiliadora

AEZF/abf.
c.c. Investigadores.
c.c. Archivo.



FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Sr. (a). Enfermera del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, en esta oportunidad se está realizando un trabajo de investigación titulada: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA, HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, 2021” elaborado por los Bachilleres en Enfermería **MEDINA TUDELA, JUAN PABLO JOSE** (ORCID: 0000-0001-5641-2520) y Bach. **SUÁREZ HERNÁNDEZ, GUISELA** (ORCID: 0000-0003-1847-8988). Por tal motivo le solicito su participación precisándole lo siguiente: Que Usted expresa voluntariamente participar en el estudio, no está siendo obligado a participar con su propia determinación de su autonomía, para tal efecto se compromete responder los cuestionarios relacionado a la motivación y el desempeño laboral.

La información recopilada sólo será usada con fines de investigación, se garantizará su anonimato en base al principio de confidencialidad y respetar si desea en algún momento dejar de participar en el estudio, lo puede hacer sin ningún perjuicio.

Estando de acuerdo entre las partes, otorgo mi consentimiento para participar en esta investigación.

San Juan de Miraflores, 15 de enero del 2021.

Firma o Huella del participante

Figura 1

Niveles de la motivación en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021

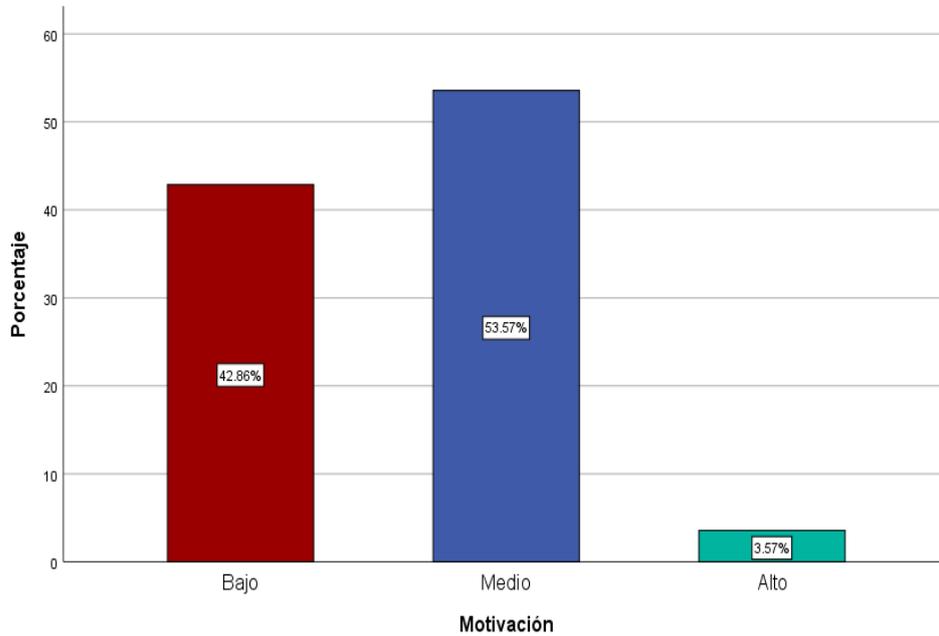


Figura 2

Niveles según las dimensiones de la motivación en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021

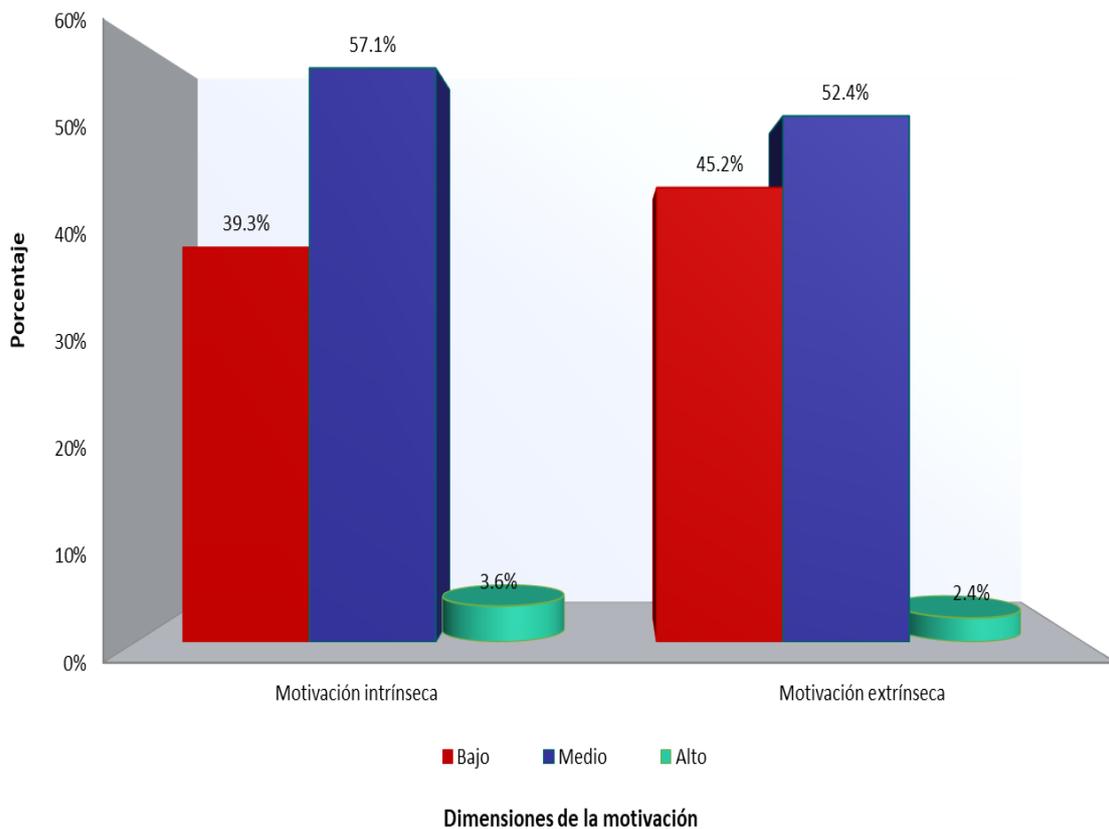


Figura 3

Niveles del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021

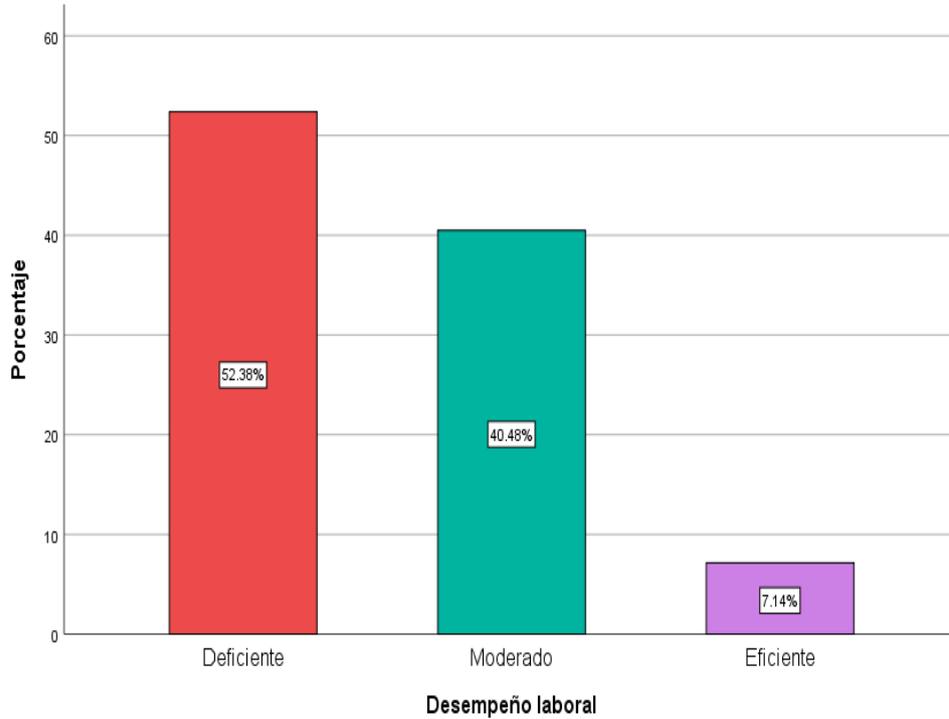
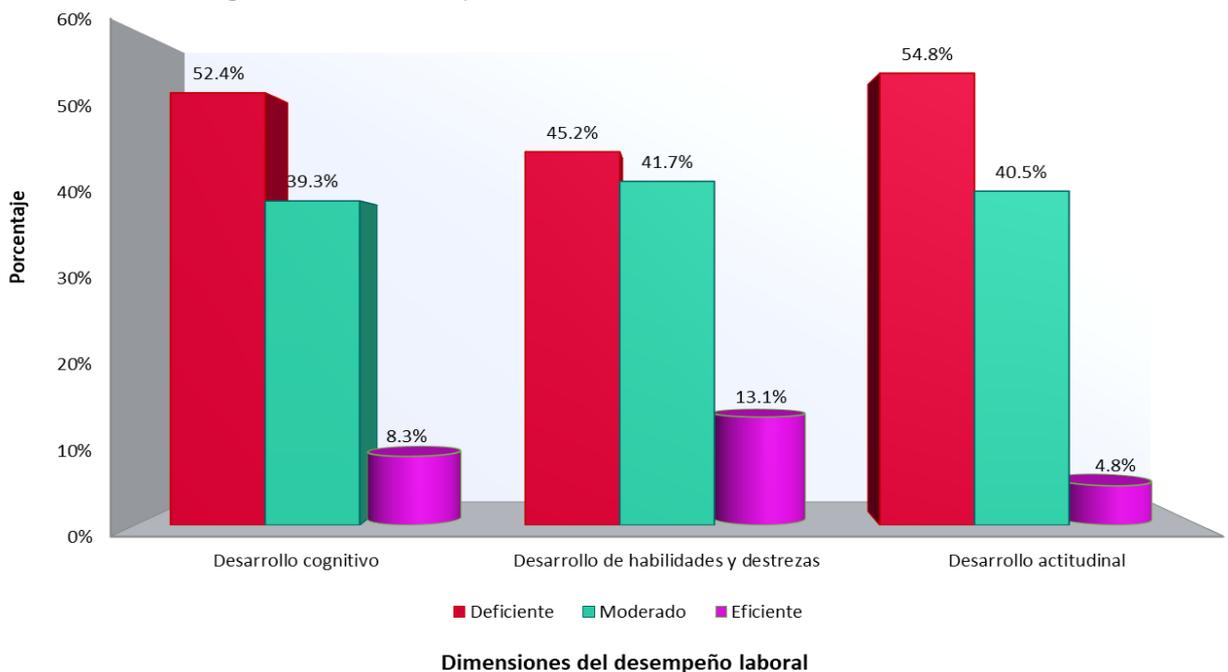


Figura 4

Niveles según las dimensiones del desempeño laboral en las enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital María Auxiliadora en el año 2021



Anexo 4: Prueba binomial

Grado de concordancia entre los jueces según la prueba binomial

INSTRUMENTO MOTIVACIÓN EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA,HOSPITAL MARIA AUXILIADORA 2021 MEDIANTE PRUEBA BINOMIAL																					
Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA						
	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	P.	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	P.	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	P.
Ítem 01	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 02	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 04	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 05	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 06	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 07	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 08	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 09	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 15	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 16	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 17	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 18	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 19	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 20	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 21	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03

INSTRUMENTO DESEMPEÑO PERSONAL EN ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA,HOSPITAL MARIA AUXILIADORA 2021 MEDIANTE PRUEBA BINOMIAL

Ítem	CLARIDAD							PERTINENCIA							RELEVANCIA						
	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	P.	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	P.	Juez 01	Juez 02	Juez 03	Juez 04	Juez 05	Suma	P.
Ítem 01	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 02	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 04	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 05	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 06	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 07	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 08	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 09	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 11	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 12	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 13	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 14	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 15	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 16	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 17	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 18	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 19	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 20	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 21	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 22	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 23	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 24	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03

Ítem 25	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 26	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 27	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03
Ítem 28	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03	1	1	1	1	1	5	0.03

Se considera:

Si la respuesta al criterio fuese negativa: 0

Si la respuesta al criterio fuese positiva: 1

INTERPRETACIÓN: >0.05 NO VALIDO < 0.05 VALIDO 0.03 < 0.05 VALIDEZ EN TODOS LOS ITEMS

Siendo el valor calculado menor de 0.5 se concluye que el grado de concordancia es significativo, lo cual indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

Anexo 5: Base de datos

Variable 1: Motivación

N°	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20	IT 21	IT 22	IT 23	IT 24	IT 25	IT 26	IT 27	IT 28	IT 29	IT 30	IT 31	IT 32	IT 33	IT 34	IT 35	IT 36	IT 37	IT 38	IT 39	IT 40	IT 41	IT 42	IT 43	IT 44	IT 45	IT 46	Sumatoria	D1	D2	V1	
1	5	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	125	55	70	125	
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	2	1	3	2	3	105	45	60	105	
3	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	5	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	112	49	63	112		
4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	1	3	5	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	5	2	1	3	5	142	60	82	142	
5	3	3	3	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	5	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	125	54	71	125			
6	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	5	5	3	3	5	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	5	5	3	2	2	4	3	4	3	4	157	68	89	157		
7	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	5	1	2	2	101	42	59	101		
8	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	90	40	50	90		
9	4	3	2	3	3	5	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	155	66	89	155		
10	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	217	97	120	217		
11	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	146	66	80	146		
12	5	4	2	3	3	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	1	3	2	1	1	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	3	1	1	3	2	4	3	4	139	62	77	139	
13	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	136	65	71	136	
14	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	122	54	68	122	
15	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	118	53	65	118	
16	3	3	1	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	1	3	1	4	4	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	121	53	68	121	
17	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	4	2	1	1	3	1	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1	81	38	43	81		
18	5	3	4	4	2	3	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2	103	49	54	103	
19	5	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	100	44	56	100	
20	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	5	1	3	1	94	39	55	94
21	4	2	4	4	2	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	4	2	2	1	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	91	44	47	91	
22	4	2	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	95	41	54	95	
23	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	2	1	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	114	54	60	114	
24	5	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	2	2	4	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	103	48	55	103	
25	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	115	55	60	115	
26	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	81	35	46	81			
27	3	1	3	3	5	5	2	2	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	1	2	5	1	1	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	2	3	5	3	3	5	5	1	5	3	4	161	71	90	161		
28	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	4	3	2	2	2	3	5	4	3	3	1	3	2	2	1	3	3	130	62	68	130	
29	3	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	2	3	1	1	1	3	4	1	1	1	2	1	1	3	1	77	33	44	77		
30	4	2	3	4	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	2	1	1	2	106	49	57	106	
31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	2	2	3	4	4	150	70	80	150	

32	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	1	3	2	2	113											
33	5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	121					
34	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96						
35	5	3	3	4	1	5	1	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	5	1	2	4	3	4	4	1	1	2	1	2	111			
36	3	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	65			
37	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	102				
38	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	3	5	1	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	1	1	5	5	1	1	1	5	1	3	5	1	1	1	3	5	1	1	1	97			
39	2	1	1	3	4	3	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	2	1	1	1	1	1	4	3	2	1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	102
40	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	2	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	71			
41	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	3	5	1	2	3	1	1	3	3	2	128				
42	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	125			
43	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	2	3	107			
44	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	5	144	
45	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	124				
46	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	3	5	1	2	2	102			
47	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	1	90			
48	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	197			
49	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	144			
50	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	137				
51	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	123			
52	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	1	3	3	1	4	4	2	2	2	5	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	126		
53	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	4	2	1	1	1	3	1	3	1	1	3	2	2	1	3	2	1	85			
54	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	102			
55	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	5	1	3	1	96	
56	4	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	1	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	97			
57	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	5	5	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	1	3	2	2	115			
58	5	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	3	1	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	116			
59	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	3	4	1	2	2	2	1	3	2	2	87	
60	5	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	5	4	3	3	1	3	2	2	2	3	3	132		
61	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	2	3	1	3	1	3	4	3	1	1	2	3	3	3	1	94			

49	64	113
53	68	121
41	55	96
55	56	111
30	35	65
39	63	102
39	58	97
50	52	102
32	39	71
60	68	128
55	70	125
46	61	107
60	84	144
53	71	124
43	59	102
40	50	90
85	112	197
66	78	144
65	72	137
55	68	123
54	72	126
38	47	85
46	56	102
41	55	96
42	55	97
54	61	115
56	60	116
37	50	87
62	70	132
38	56	94

62	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	2	2	3	4	4	150			
63	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	2	115			
64	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	97			
65	5	3	3	4	1	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	5	3	2	4	3	4	4	2	1	2	1	2	117			
66	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	5	4	3	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	102				
67	5	2	1	3	1	5	1	1	1	1	3	5	2	1	2	1	2	1	1	3	5	1	2	2	3	1	1	2	1	5	5	3	1	1	5	1	3	5	2	1	1	3	5	1	1	2	105			
68	1	1	3	2	1	1	3	1	2	1	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	3	4	2	3	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	1	2	85			
69	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	3	5	1	2	3	1	2	3	3	2	130			
70	5	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	2	4	1	2	1	2	2	2	3	2	105			
71	5	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	138				
72	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	2	2	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	146			
73	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	117			
74	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	1	1	3	2	4	3	4	140			
75	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	5	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	126				
76	4	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	103			
77	4	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	1	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	3	96			
78	5	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	1	5	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	178			
79	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1	131		
80	5	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	126				
81	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	1	2	1	2	1	2	3	2	118			
82	3	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	1	4	4	2	2	2	5	3	2	3	2	3	5	1	3	1	124
83	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	4	2	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	2	84			
84	5	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	102			

70	80	150
50	65	115
41	56	97
58	59	117
39	63	102
42	63	105
36	49	85
60	70	130
47	58	105
60	78	138
55	91	146
46	71	117
60	80	140
53	73	126
43	60	103
40	56	96
85	93	178
66	65	131
65	61	126
55	63	118
54	70	124
38	46	84
46	56	102

116.619048

Variable 2: Desempeño laboral

Nº	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20	IT 21	IT 22	IT 23	IT 24	IT 25	IT 26	IT 27	IT 28	Sumatoria
1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	74
2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	60
3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	75
4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	87
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	5	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	77
6	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	4	3	4	3	5	105
7	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	53
8	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	53
9	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	110
10	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	129
11	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	90
12	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	90
13	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	102
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	84
16	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2	1	1	3	50
17	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	53
18	3	3	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	57
19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	62
20	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	55
21	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	78
22	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	51
23	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	1	3	2	2	2	2	58
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	61
25	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	1	3	3	2	50
26	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	37
27	5	5	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	3	2	3	2	5	5	106
28	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	75
29	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	46
30	2	2	1	1	5	1	1	1	2	1	3	1	2	1	3	1	3	2	2	3	2	1	3	5	2	2	1	1	55

	D1	D2	D3	V2
✓	22	27	25	74
✓	18	21	21	60
✓	19	29	27	75
✓	24	32	31	87
✓	22	29	26	77
✓	29	38	38	105
✓	14	20	19	53
✓	12	21	20	53
✓	32	43	35	110
✓	38	42	49	129
✓	27	32	31	90
✓	28	32	30	90
✓	32	38	32	102
✓	24	29	30	83
✓	24	30	30	84
✓	13	18	19	50
✓	13	21	19	53
✓	17	20	20	57
✓	17	24	21	62
✓	15	20	20	55
✓	25	28	25	78
✓	13	19	19	51
✓	18	20	20	58
✓	16	25	20	61
✓	12	19	19	50
✓	11	15	11	37
✓	27	42	37	106
✓	21	26	28	75
✓	11	17	18	46
✓	14	19	22	55

31	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	99		
32	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	69		
33	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	73		
34	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	60		
35	3	2	1	2	3	5	1	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	1	3	1	3	60		
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	39		
37	4	1	4	1	4	1	1	1	3	1	3	1	4	2	3	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	62		
38	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	32		
39	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	3	58		
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28		
41	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	3	4	2	5	3	1	2	3	85	
42	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	75		
43	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	61		
44	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	86	
45	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	76		
46	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55	
47	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	53
48	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	121	
49	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	88	
50	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	101	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
52	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	3	54		
53	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55	
54	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	62	
55	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	56	
56	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	2	55		
57	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	60		
58	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	53		
59	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	43		
60	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	75	

28	38	33	99
23	27	19	69
22	26	25	73
17	22	21	60
18	21	21	60
8	16	15	39
17	22	23	62
9	12	11	32
17	20	21	58
8	10	10	28
28	28	29	85
22	27	26	75
18	22	21	61
24	31	31	86
22	28	26	76
15	20	20	55
12	21	20	53
34	42	45	121
25	32	31	88
32	38	31	101
24	29	30	83
15	18	21	54
13	23	19	55
17	24	21	62
15	20	21	56
15	19	21	55
18	20	22	60
13	19	21	53
13	17	13	43
21	26	28	75

61	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	52
62	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	99	
63	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	2	69	
64	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	61	
65	3	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	2	4	2	3	1	3	62	
66	4	1	4	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	2	3	2	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	65	
67	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	36	
68	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	33	
69	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	3	4	2	5	3	2	2	3	86
70	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	63
71	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	3	1	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	86
72	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	78
73	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
74	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
75	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	1	3	71	
76	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
77	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	53
78	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	2	2	2	2	2	2	2	3	104
79	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	1	80
80	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	98
81	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	3	76
82	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	3	1	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	54
83	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	55
84	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	3	3	2	61

13	20	19	52
28	38	33	99
23	27	19	69
18	22	21	61
19	21	22	62
19	23	23	65
11	14	11	36
10	11	12	33
28	28	30	86
17	24	22	63
28	28	30	86
22	27	29	78
18	22	30	70
24	31	30	85
22	28	21	71
15	20	20	55
12	21	20	53
34	42	28	104
25	32	23	80
32	38	28	98
24	29	23	76
15	18	21	54
13	23	19	55
17	24	20	61

68.9880952

N°	Recodificación													
	D1	D2	V1	D1	D2	D3	V2	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Motivación	Desarrollo cognitivo	Desarrollo de habilidades y destrezas	Desarrollo actitudinal	Desempeño laboral
1	55	70	125	22	27	25	74	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
2	45	60	105	18	21	21	60	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
3	49	63	112	19	29	27	75	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
4	60	82	142	24	32	31	87	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
5	54	71	125	22	29	26	77	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
6	68	89	157	29	38	38	105	Medio	Medio	Medio	Moderado	Eficiente	Eficiente	Eficiente
7	42	59	101	14	20	19	53	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
8	40	50	90	12	21	20	53	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
9	66	89	155	32	43	35	110	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Moderado	Eficiente
10	97	120	217	38	42	49	129	Alto	Alto	Alto	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
11	66	80	146	27	32	31	90	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
12	62	77	139	28	32	30	90	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
13	65	71	136	32	38	32	102	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Moderado	Moderado
14	54	68	122	24	29	30	83	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
15	53	65	118	24	30	30	84	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
16	53	68	121	13	18	19	50	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
17	38	43	81	13	21	19	53	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
18	49	54	103	17	20	20	57	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
19	44	56	100	17	24	21	62	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
20	39	55	94	15	20	20	55	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
21	44	47	91	25	28	25	78	Bajo	Bajo	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
22	41	54	95	13	19	19	51	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
23	54	60	114	18	20	20	58	Medio	Bajo	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
24	48	55	103	16	25	20	61	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
25	55	60	115	12	19	19	50	Medio	Bajo	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
26	35	46	81	11	15	11	37	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
27	71	90	161	27	42	37	106	Medio	Medio	Medio	Moderado	Eficiente	Eficiente	Eficiente
28	62	68	130	21	26	28	75	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
29	33	44	77	11	17	18	46	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente

30	49	57	106	14	19	22	55	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
31	70	80	150	28	38	33	99	Medio	Medio	Medio	Moderado	Eficiente	Moderado	Moderado
32	49	64	113	23	27	19	69	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Deficiente	Moderado
33	53	68	121	22	26	25	73	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
34	41	55	96	17	22	21	60	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
35	55	56	111	18	21	21	60	Medio	Bajo	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
36	30	35	65	8	16	15	39	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
37	39	63	102	17	22	23	62	Bajo	Medio	Bajo	Deficiente	Deficiente	Moderado	Deficiente
38	39	58	97	9	12	11	32	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
39	50	52	102	17	20	21	58	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
40	32	39	71	8	10	10	28	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
41	60	68	128	28	28	29	85	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
42	55	70	125	22	27	26	75	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
43	46	61	107	18	22	21	61	Bajo	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
44	60	84	144	24	31	31	86	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
45	53	71	124	22	28	26	76	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
46	43	59	102	15	20	20	55	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
47	40	50	90	12	21	20	53	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
48	85	112	197	34	42	45	121	Alto	Alto	Alto	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente
49	66	78	144	25	32	31	88	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
50	65	72	137	32	38	31	101	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Moderado	Moderado
51	55	68	123	24	29	30	83	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
52	54	72	126	15	18	21	54	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
53	38	47	85	13	23	19	55	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
54	46	56	102	17	24	21	62	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
55	41	55	96	15	20	21	56	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
56	42	55	97	15	19	21	55	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
57	54	61	115	18	20	22	60	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
58	56	60	116	13	19	21	53	Medio	Bajo	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
59	37	50	87	13	17	13	43	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
60	62	70	132	21	26	28	75	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado

61	38	56	94	13	20	19	52	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
62	70	80	150	28	38	33	99	Medio	Medio	Medio	Moderado	Eficiente	Moderado	Moderado
63	50	65	115	23	27	19	69	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Deficiente	Moderado
64	41	56	97	18	22	21	61	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
65	58	59	117	19	21	22	62	Medio	Bajo	Medio	Moderado	Deficiente	Deficiente	Deficiente
66	39	63	102	19	23	23	65	Bajo	Medio	Bajo	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
67	42	63	105	11	14	11	36	Bajo	Medio	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
68	36	49	85	10	11	12	33	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
69	60	70	130	28	28	30	86	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
70	47	58	105	17	24	22	63	Medio	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
71	60	78	138	28	28	30	86	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
72	55	91	146	22	27	29	78	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
73	46	71	117	18	22	30	70	Bajo	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Moderado	Moderado
74	60	80	140	24	31	30	85	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
75	53	73	126	22	28	21	71	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Deficiente	Moderado
76	43	60	103	15	20	20	55	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
77	40	56	96	12	21	20	53	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
78	85	93	178	34	42	28	104	Alto	Medio	Alto	Eficiente	Eficiente	Moderado	Eficiente
79	66	65	131	25	32	23	80	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
80	65	61	126	32	38	28	98	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Moderado	Moderado
81	55	63	118	24	29	23	76	Medio	Medio	Medio	Moderado	Moderado	Moderado	Moderado
82	54	70	124	15	18	21	54	Medio	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente
83	38	46	84	13	23	19	55	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente
84	46	56	102	17	24	20	61	Bajo	Bajo	Bajo	Deficiente	Moderado	Deficiente	Deficiente

Niveles y rangos

VARIABLES	N° items	Escalas y valores	Puntajes		Dif. De puntajes	Niveles	Rangos			N° de bloques
			Max	Min			L. inferior	L. superior		
Motivación	46	5=Siempre 1=nunca	230	46	184	Alto	169	230	-61	61 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
						Medio	107	168	-61	
						Bajo	46	106	-60	
Desempeño laboral	28	5=Siempre 1=nunca	140	28	112	Eficiente	103	140	-37	37 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
						Moderado	65	102	-37	
						Deficiente	28	64	-36	
DIMENSIONES X										
Motivación intrínseca	20	5=Siempre 1=nunca	100	20	80	Alto	74	100	-26	27 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
						Medio	47	73	-26	
Bajo	20	46	-26							
Motivación extrínseca	26	5=Siempre 1=nunca	130	26	104	Alto	96	130	-34	35 Diferencia de puntajes entre el número de niveles
						Medio	61	95	-34	
						Bajo	26	60	-34	

DIMENSIONES Y

Desarrollo cognitivo

8	5=Siempre 1=nunca	Max	Min	32	Eficiente	L. inferior	L. superior	-10	11	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
		40	8		30	40	-10			
					19	29	-10			
					8	18	-10			

Desarrollo de habilidades y destrezas

10	5=Siempre 1=nunca	Max	Min	40	Eficiente	L. inferior	L. superior	-13	13	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
		50	10		37	50	-13			
					23	36	-13			
					10	22	-12			

Desarrollo actitudinal

10	5=Siempre 1=nunca	Max	Min	40	Eficiente	L. inferior	L. superior	-13	13	Diferencia de puntajes entre el número de niveles
		50	10		37	50	-13			
					23	36	-13			
					10	22	-12			

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Motivación

Elementos muestrales	Variable 1: Motivación laboral																																														$\sum_{i=1}^{46} It_i$		
	It1	It2	It3	It4	It5	It6	It7	It8	It9	It10	It11	It12	It13	It14	It15	It16	It17	It18	It19	It20	It21	It22	It23	It24	It25	It26	It27	It28	It29	It30	It31	It32	It33	It34	It35	It36	It37	It38	It39	It40	It41	It42	It43	It44	It45	It46			
Encuestado 1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	5	3	1	4	3	3	5	1	3	3	2		
Encuestado 2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2		
Encuestado 3	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	2	1	2	2	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	5	5	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	2	2			
Encuestado 4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	5	2	2	2	5	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4			
Encuestado 5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	5	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2			
Encuestado 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	3	2	1	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2			
Encuestado 7	2	1	3	1	3	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	1	2	4	4	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1			
Encuestado 8	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	1	5	4	5	2	5	5	3	5	4	5			
Encuestado 9	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3			
Encuestado 10	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	5	3			
Encuestado 11	3	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2			
Encuestado 12	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	1	3	3	1	4	4	2	3	2	3	2	5	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2				
Encuestado 13	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	1	2	4	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1			
Encuestado 14	1	1	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	4	1	3	2	3				
Encuestado 15	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	5	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2				
Encuestado 16	1	2	2	2	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	4	4	1	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	3	1			
Encuestado 17	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	5	5	2	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	3	3	2		
Encuestado 18	3	3	3	1	5	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1			
Encuestado 19	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	3	4	1	2	1	1			
Encuestado 20	3	2	1	2	3	5	1	2	1	1	2	1	3	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	2	3	5	3	4	3	4	3	3	2	3	2	2			
Encuestado 21	4	1	4	1	4	3	1	1	3	1	3	1	4	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	2	2	1	3	1	1	2	3	3	4	3	1	1	3			
Encuestado 22	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	3	3	2	2	3	4	1	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	3		
Encuestado 23	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2			
Encuestado 24	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
Encuestado 25	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	4	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	3	4	1	5	3	1	3	2	2	4	3	2	1	1			
	0.87	1.08	0.87	1.1	1.68	1.2	1.31	0.76	0.74	0.79	0.89	1.02	1.11	1.21	0.73	0.65	0.81	0.96	0.81	1.24	0.87	0.81	0.97	0.73	0.64	0.57	1.13	1.05	0.98	1.15	0.72														0.93				
																																																	377.61

Sumatoria de las varianzas de los ítems ΣSi^2 : 30.4
 La varianza de la suma de los ítems S^2 : 378
 Número de ítems K : 46

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0.940

Variable 2: Desempeño laboral

Elementos muestrales	Variable 2: Desempeño laboral																												$\sum_{i=1}^{28} It_i$
	It 1	It 2	It 3	It 4	It 5	It 6	It 7	It 8	It 9	It 10	It 11	It 12	It 13	It 14	It 15	It 16	It 17	It 18	It 19	It 20	It 21	It 22	It 23	It 24	It 25	It 26	It 27	It 28	
Encuestado 1	4	2	2	2	1	2	1	1	3	5	3	3	3	4	2	5	3	1	2	3	3	2	1	2	5	3	1	3	72
Encuestado 2	4	1	2	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	69
Encuestado 3	5	4	4	5	5	1	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	3	1	2	1	1	76
Encuestado 4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	88
Encuestado 5	5	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	2	78
Encuestado 6	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
Encuestado 7	3	3	2	3	2	5	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	63
Encuestado 8	4	2	1	2	1	3	1	1	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	102
Encuestado 9	5	2	2	2	2	3	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	82
Encuestado 10	2	1	3	1	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	5	4	5	3	4	4	3	83
Encuestado 11	4	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
Encuestado 12	5	3	3	3	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	3	61
Encuestado 13	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	67
Encuestado 14	2	3	2	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	4	1	2	3	59
Encuestado 15	5	2	4	4	2	3	5	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
Encuestado 16	3	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	54
Encuestado 17	4	4	3	3	3	4	4	4	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	71
Encuestado 18	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	3	1	2	3	2	59
Encuestado 19	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	46
Encuestado 20	5	3	3	4	1	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	2	79
Encuestado 21	4	1	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	54
Encuestado 22	5	2	1	3	1	5	1	1	4	5	2	4	5	5	4	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	90
Encuestado 23	1	1	3	2	1	1	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	59
Encuestado 24	5	3	3	2	3	5	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	68
Encuestado 25	5	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	1	1	3	2	4	2	3	1	1	1	2	1	3	2	3	2	3	62

1.39 0.95 0.65 0.79 0.95 1.54 1.32 0.96 0.89 0.93 0.79 0.49 1.05 0.94 0.8 0.8 0.88 0.97 1.03 0.64 160.8

Sumatoria de las varianzas de los ítems ΣS_i^2 : 18.8

La varianza de la suma de los ítems S_T^2 : 161

Número de ítems K : 28

Coefficiente de Alfa de Cronbach α : 0.916



CARTA DE PRESENTACIÓN

Bach: Juan Pablo Jose Medina Tudela
Guisela Suárez Hernández

Asesora: Dra. Alicia Olinda Neyra Aranda
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo bachilleres de la escuela de enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede de lima norte de la asignatura de proyecto de tesis, requerimos validar el instrumento con el cual recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la prueba para medir es: **"Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021"**. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, nosotros hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de enfermería y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Juan Pablo Jose Medina Tudela
DNI: 40150524

Firma

Guisela Suárez Hernández
DNI: 76215347

Lima 2021



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia,
Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE MOTIVACIÓN

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Percibo que he elegido mi carrera correctamente.	✓		✓		✓		
2	Tengo gran interés supremo por ayuda a las personas enfermas	✓		✓		✓		
3	Me siento realizada atendiendo a pacientes	✓		✓		✓		
4	Estoy a gusto por ser enfermera	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno.	✓		✓		✓		
6	Realizar mi trabajo contribuye a mi bienestar emocional	✓		✓		✓		
7	El trabajo enfermero tiene significado positivo en mi vida	✓		✓		✓		
8	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
9	El jefe de servicio es solidario con los enfermeros	✓		✓		✓		
10	Puedo trabajar en equipo con mis demás compañeros	✓		✓		✓		
11	La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación	✓		✓		✓		
12	Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo vale la pena	✓		✓		✓		
14	Aspiro a estudios de posgrado o capacitaciones continuas	✓		✓		✓		
15	Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes	✓		✓		✓		
16	En mi trabajo cumplo con las actividades asignadas	✓		✓		✓		
17	La distribución del trabajo en los diferentes tópicos de la emergencia es equitativa.	✓		✓		✓		



18	Me siento nervioso o tensionado en mi centro de trabajo debido a la carga laboral.	✓		✓		✓		
19	Siento que me imponen muchísimas tareas o cosas que hacer en mi jornada laboral	✓		✓		✓		
20	Mis jefes me han ayudado en problemas laborales	✓		✓		✓		
Dimensión 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
21	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
22	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	✓		✓		✓		
23	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
24	Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Mi jefa tiene una buena relación laboral con el equipo de enfermería	✓		✓		✓		
26	Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente	✓		✓		✓		
27	En mi trabajo soy una profesional reconocida	✓		✓		✓		
28	Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo	✓		✓		✓		
29	Los familiares reconocen y valoran mi trabajo	✓		✓		✓		
30	El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen	✓		✓		✓		
31	Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo	✓		✓		✓		
32	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.	✓		✓		✓		
33	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	✓		✓		✓		
34	Necesito realizar turnos extras para cubrir mis gastos	✓		✓		✓		
35	El sueldo es la más grande motivación en la carrera	✓		✓		✓		



36	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	✓		✓		✓	
37	En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones	✓		✓		✓	
38	Ante una decisión difícil consulto con alguien que tiene experiencia	✓		✓		✓	
39	Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas	✓		✓		✓	
40	En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras	✓		✓		✓	
41	Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado	✓		✓		✓	
42	Al ingresar a la emergencia, y veo un pasadizo lleno de pacientes me deprimó y aflijo	✓		✓		✓	
43	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo	✓		✓		✓	
44	En mi servicio hay escasez de personal profesional (enfermeras) y no profesional (técnicos de enfermería).	✓		✓		✓	
45	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja	✓		✓		✓	
46	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Mg. Ana Dionicio ponciano

DNI 10090028

Especialidad del validador: Enc. Especialista en Emergencias y Desastres.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 11 de enero, 2021

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Ana Dionicio Ponciano
 ANA P. GIONICIO PONCIANO
 ENFERMERA ASISTENCIAL
 CEP. 68608 - REE 15786
 REM 1128

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N o	Dimensiones/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: DESARROLLO COGNITIVO								
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos	✓		✓		✓		
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación	✓		✓		✓		
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.	✓		✓		✓		
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores	✓		✓		✓		
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	✓		✓		✓		
Dimensión 2: DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZA								
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	✓		✓		✓		
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral	✓		✓		✓		
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores	✓		✓		✓		
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad	✓		✓		✓		



16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio	✓	✓	✓		
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo	✓	✓	✓		
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño	✓	✓	✓		
Dimensión 3: DESARROLLO ACTITUDINAL						
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad	✓	✓	✓		
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	✓	✓	✓		
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional	✓	✓	✓		
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades	✓	✓	✓		
23	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar	✓	✓	✓		
24	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir	✓	✓	✓		
25	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia	✓	✓	✓		
26	Trato con amabilidad y respeto a los pacientes	✓	✓	✓		
27	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos	✓	✓	✓		
28	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Nombre del validador: Mg. Ana Dionicio Ponciano

DNI 10090028

Especialidad del validador: Enf. Especialista en Emergencias y Desastres.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 11 de enero, 2021

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
(Firma)
 ANA P. PONCIANO
 ENFERMERA ASISTENCIAL
 CEP: 68608 - REE 15789
 REM 1138

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia,
Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE MOTIVACIÓN

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Percibo que he elegido mi carrera correctamente.	✓		✓		✓		
2	Tengo gran interés supremo por ayuda a las personas enfermas	✓		✓		✓		
3	Me siento realizada atendiendo a pacientes	✓		✓		✓		
4	Estoy a gusto por ser enfermera	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno.	✓		✓		✓		
6	Realizar mi trabajo contribuye a mi bienestar emocional	✓		✓		✓		
7	El trabajo enfermero tiene significado positivo en mi vida	✓		✓		✓		
8	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
9	El jefe de servicio es solidario con los enfermeros	✓		✓		✓		
10	Puedo trabajar en equipo con mis demás compañeros	✓		✓		✓		
11	La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación	✓		✓		✓		
12	Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo vale la pena	✓		✓		✓		
14	Aspiro a estudios de posgrado o capacitaciones continuas	✓		✓		✓		
15	Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes	✓		✓		✓		
16	En mi trabajo cumplo con las actividades asignadas	✓		✓		✓		
17	La distribución del trabajo en los diferentes tópicos de la emergencia es equitativa.	✓		✓		✓		



18	Me siento nervioso o tensionado en mi centro de trabajo debido a la carga laboral.	✓	✓	✓	
19	Siento que me imponen muchísimas tareas o cosas que hacer en mi jornada laboral	✓	✓	✓	
20	Mis jefes me han ayudado en problemas laborales	✓	✓	✓	
Dimensión 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
21	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	✓	✓	✓	
22	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	✓	✓	✓	
23	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	✓	✓	✓	
24	Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.	✓	✓	✓	
25	Mi jefa tiene una buena relación laboral con el equipo de enfermería	✓	✓	✓	
26	Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente	✓	✓	✓	
27	En mi trabajo soy una profesional reconocida	✓	✓	✓	
28	Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo	✓	✓	✓	
29	Los familiares reconocen y valoran mi trabajo	✓	✓	✓	
30	El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen	✓	✓	✓	
31	Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo	✓	✓	✓	
32	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.	✓	✓	✓	
33	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	✓	✓	✓	
34	Necesito realizar turnos extras para cubrir mis gastos	✓	✓	✓	
35	El sueldo es la más grande motivación en la carrera	✓	✓	✓	



36	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	✓	✓	✓	
37	En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones	✓	✓	✓	
38	Ante una decisión difícil consulto con alguien que tiene experiencia	✓	✓	✓	
39	Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas	✓	✓	✓	
40	En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras	✓	✓	✓	
41	Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado	✓	✓	✓	
42	Al ingresar a la emergencia, y veo un pasadizo lleno de pacientes me deprimó y aflijo	✓	✓	✓	
43	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo	✓	✓	✓	
44	En mi servicio hay escasez de personal profesional (enfermeras) y no profesional (técnicos de enfermería).	✓	✓	✓	
45	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja	✓	✓	✓	
46	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Dr. EDGAR LUCAS ALVIZURI GÓMEZ
DNI 1542 8474

Especialidad del validador: ENFERMERO DE CUIDADOS INTENSIVOS

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 11 de enero, 2021

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Edgar L. Alvizuri Gomez

ENFERMERO - SUPERVISOR
Firma del responsable del conformante
REM. 010 - REG. 01



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N o	Dimensiones/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		DIMENSIÓN 1: DESARROLLO COGNITIVO						
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos	✓		✓		✓		
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación	✓		✓		✓		
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.	✓		✓		✓		
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores	✓		✓		✓		
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	✓		✓		✓		
Dimensión 2: DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZA								
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	✓		✓		✓		
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral	✓		✓		✓		
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores	✓		✓		✓		
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad	✓		✓		✓		



16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio	✓	✓	✓	
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo	✓	✓	✓	
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño	✓	✓	✓	
Dimensión 3: DESARROLLO ACTITUDINAL					
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad	✓	✓	✓	
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	✓	✓	✓	
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional	✓	✓	✓	
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades	✓	✓	✓	
23	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar	✓	✓	✓	
24	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir	✓	✓	✓	
25	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia	✓	✓	✓	
26	Trato con amabilidad y respeto a los pacientes	✓	✓	✓	
27	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos	✓	✓	✓	
28	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Dr. EDGAR LUCAS ALVIZURI GÓMEZ

DNI 15428474

Especialidad del validador: ENFERMERÍA DE CUIDADOS INTENSIVOS

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 11 de enero, 2021

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Edgar L. Alvizuri Gomez

ENFERMERO - SUPERVISOR

FORM. 1912 - MAR. 1948

REG. 676 - REPORTE informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia,
Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE MOTIVACIÓN

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Percibo que he elegido mi carrera correctamente.	✓		✓		✓		
2	Tengo gran interés supremo por ayuda a las personas enfermas	✓		✓		✓		
3	Me siento realizada atendiendo a pacientes	✓		✓		✓		
4	Estoy a gusto por ser enfermera	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno.	✓		✓		✓		
6	Realizar mi trabajo contribuye a mi bienestar emocional	✓		✓		✓		
7	El trabajo enfermero tiene significado positivo en mi vida	✓		✓		✓		
8	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
9	El jefe de servicio es solidario con los enfermeros	✓		✓		✓		
10	Puedo trabajar en equipo con mis demás compañeros	✓		✓		✓		
11	La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación	✓		✓		✓		
12	Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo vale la pena	✓		✓		✓		
14	Aspiro a estudios de posgrado o capacitaciones continuas	✓		✓		✓		
15	Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes	✓		✓		✓		
16	En mi trabajo cumplo con las actividades asignadas	✓		✓		✓		
17	La distribución del trabajo en los diferentes tópicos de la emergencia es equitativa.	✓		✓		✓		



18	Me siento nervioso o tensionado en mi centro de trabajo debido a la carga laboral.	✓		✓		✓		
19	Siento que me imponen muchísimas tareas o cosas que hacer en mi jornada laboral	✓		✓		✓		
20	Mis jefes me han ayudado en problemas laborales	✓		✓		✓		
Dimensión 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
21	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
22	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	✓		✓		✓		
23	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
24	Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Mi jefa tiene una buena relación laboral con el equipo de enfermería	✓		✓		✓		
26	Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente	✓		✓		✓		
27	En mi trabajo soy una profesional reconocida	✓		✓		✓		
28	Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo	✓		✓		✓		
29	Los familiares reconocen y valoran mi trabajo	✓		✓		✓		
30	El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen	✓		✓		✓		
31	Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo	✓		✓		✓		
32	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.	✓		✓		✓		
33	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	✓		✓		✓		
34	Necesito realizar turnos extras para cubrir mis gastos	✓		✓		✓		
35	El sueldo es la más grande motivación en la carrera	✓		✓		✓		

36	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	✓		✓		✓	
37	En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones	✓		✓		✓	
38	Ante una decisión difícil consulto con alguien que tiene experiencia	✓		✓		✓	
39	Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas	✓		✓		✓	
40	En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras	✓		✓		✓	
41	Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado	✓		✓		✓	
42	Al ingresar a la emergencia, y veo un pasadizo lleno de pacientes me deprimó y aflijo	✓		✓		✓	
43	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo	✓		✓		✓	
44	En mi servicio hay escasez de personal profesional (enfermeras) y no profesional (técnicos de enfermería).	✓		✓		✓	
45	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja	✓		✓		✓	
46	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Nombre del validador: *Ruth Rebeca Calderón Mitma*

DNI *44700528*

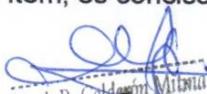
Especialidad del validador: *Enfermera En Emergencias y de:*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 11 de enero, 2021



Ruth R. Calderón Mitma
LIC. EN ENFERMERIA
C.E.P. 63443

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: DESARROLLO COGNITIVO								
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos	✓		✓		✓		
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación	✓		✓		✓		
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.	✓		✓		✓		
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores	✓		✓		✓		
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	✓		✓		✓		
Dimensión 2: DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZA								
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	✓		✓		✓		
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral	✓		✓		✓		
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores	✓		✓		✓		
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad	✓		✓		✓		



16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio	✓		✓		✓	
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo	✓		✓		✓	
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño	✓		✓		✓	
Dimensión 3: DESARROLLO ACTITUDINAL							
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad	✓		✓		✓	
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	✓		✓		✓	
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional	✓		✓		✓	
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades	✓		✓		✓	
23	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar	✓		✓		✓	
24	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir	✓		✓		✓	
25	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia	✓		✓		✓	
26	Trato con amabilidad y respeto a los pacientes	✓		✓		✓	
27	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos	✓		✓		✓	
28	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Ruth Rebeca Calderón Mitma

DNI 44700528

Especialidad del validador: Enfermera en Emergencias y desastres

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 11 de enero, 2021


 Ruth R. Calderón Mitma
 UG EN ENFERMERIA
 43243
 Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia,
Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE MOTIVACIÓN

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Percibo que he elegido mi carrera correctamente.	✓		✓		✓		
2	Tengo gran interés supremo por ayuda a las personas enfermas	✓		✓		✓		
3	Me siento realizada atendiendo a pacientes	✓		✓		✓		
4	Estoy a gusto por ser enfermera	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno.	✓		✓		✓		
6	Realizar mi trabajo contribuye a mi bienestar emocional	✓		✓		✓		
7	El trabajo enfermero tiene significado positivo en mi vida	✓		✓		✓		
8	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
9	El jefe de servicio es solidario con los enfermeros	✓		✓		✓		
10	Puedo trabajar en equipo con mis demás compañeros	✓		✓		✓		
11	La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación	✓		✓		✓		
12	Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo vale la pena	✓		✓		✓		
14	Aspiro a estudios de posgrado o capacitaciones continuas	✓		✓		✓		
15	Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes	✓		✓		✓		
16	En mi trabajo cumplo con las actividades asignadas	✓		✓		✓		
17	La distribución del trabajo en los diferentes tópicos de la emergencia es equitativa.	✓		✓		✓		



18	Me siento nervioso o tensionado en mi centro de trabajo debido a la carga laboral.	✓		✓		✓			
19	Siento que me imponen muchísimas tareas o cosas que hacer en mi jornada laboral	✓		✓		✓			
20	Mis jefes me han ayudado en problemas laborales	✓		✓		✓			
Dimensión 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA									
21	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓			
22	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	✓		✓		✓			
23	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓			
24	Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓			
25	Mi jefa tiene una buena relación laboral con el equipo de enfermería	✓		✓		✓			
26	Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente	✓		✓		✓			
27	En mi trabajo soy una profesional reconocida	✓		✓		✓			
28	Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo	✓		✓		✓			
29	Los familiares reconocen y valoran mi trabajo	✓		✓		✓			
30	El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen	✓		✓		✓			
31	Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo	✓		✓		✓			
32	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.	✓		✓		✓			
33	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	✓		✓		✓			
34	Necesito realizar turnos extras para cubrir mis gastos	✓		✓		✓			
35	El sueldo es la más grande motivación en la carrera	✓		✓		✓			



36	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	✓	✓	✓		
37	En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones	✓	✓	✓		
38	Ante una decisión difícil consulto con alguien que tiene experiencia	✓	✓	✓		
39	Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas	✓	✓	✓		
40	En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras	✓	✓	✓		
41	Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado	✓	✓	✓		
42	Al ingresar a la emergencia, y veo un pasadizo lleno de pacientes me deprimó y aflijo	✓	✓	✓		
43	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo	✓	✓	✓		
44	En mi servicio hay escasez de personal profesional (enfermeras) y no profesional (técnicos de enfermería).	✓	✓	✓		
45	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja	✓	✓	✓		
46	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Norma Cotera Casas

DNI : 40354990

Especialidad del validador: Enfermera Especialista en Emergencias y de

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 11 de enero, 2021


 NORMA COTERA CASAS
 LIC. ENFERMERÍA
 CGD: 007204

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: DESARROLLO COGNITIVO								
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos	✓		✓		✓		
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación	✓		✓		✓		
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.	✓		✓		✓		
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores	✓		✓		✓		
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	✓		✓		✓		
Dimensión 2: DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZA								
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	✓		✓		✓		
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral	✓		✓		✓		
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores	✓		✓		✓		
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad	✓		✓		✓		



16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio	✓		✓		✓	
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo	✓		✓		✓	
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño	✓		✓		✓	
Dimensión 3: DESARROLLO ACTITUDINAL							
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad	✓		✓		✓	
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	✓		✓		✓	
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional	✓		✓		✓	
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades	✓		✓		✓	
23	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar	✓		✓		✓	
24	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir	✓		✓		✓	
25	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia	✓		✓		✓	
26	Trato con amabilidad y respeto a los pacientes	✓		✓		✓	
27	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos	✓		✓		✓	
28	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Norma Cotera Casas.

DNI 40354990

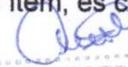
Especialidad del validador: Enf. Especialista en Emergencias y Desastros.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 11 de enero, 2021


 NORMA COTERA CASAS
 LIC. ENFERMERÍA
 COD: 067201

Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia,
Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE MOTIVACIÓN

N°	Dimensiones/Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Percibo que he elegido mi carrera correctamente.	✓		✓		✓		
2	Tengo gran interés supremo por ayuda a las personas enfermas	✓		✓		✓		
3	Me siento realizada atendiendo a pacientes	✓		✓		✓		
4	Estoy a gusto por ser enfermera	✓		✓		✓		
5	Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno.	✓		✓		✓		
6	Realizar mi trabajo contribuye a mi bienestar emocional	✓		✓		✓		
7	El trabajo enfermero tiene significado positivo en mi vida	✓		✓		✓		
8	Estoy satisfecho con el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
9	El jefe de servicio es solidario con los enfermeros	✓		✓		✓		
10	Puedo trabajar en equipo con mis demás compañeros	✓		✓		✓		
11	La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación	✓		✓		✓		
12	Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo vale la pena	✓		✓		✓		
14	Aspiro a estudios de posgrado o capacitaciones continuas	✓		✓		✓		
15	Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes	✓		✓		✓		
16	En mi trabajo cumplo con las actividades asignadas	✓		✓		✓		
17	La distribución del trabajo en los diferentes tópicos de la emergencia es equitativa.	✓		✓		✓		



18	Me siento nervioso o tensionado en mi centro de trabajo debido a la carga laboral.	✓		✓		✓	
19	Siento que me imponen muchísimas tareas o cosas que hacer en mi jornada laboral	✓		✓		✓	
20	Mis jefes me han ayudado en problemas laborales	✓		✓		✓	
Dimensión 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA							
21	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
22	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	✓		✓		✓	
23	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓	
24	Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓	
25	Mi jefa tiene una buena relación laboral con el equipo de enfermería	✓		✓		✓	
26	Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente	✓		✓		✓	
27	En mi trabajo soy una profesional reconocida	✓		✓		✓	
28	Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo	✓		✓		✓	
29	Los familiares reconocen y valoran mi trabajo	✓		✓		✓	
30	El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen	✓		✓		✓	
31	Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo	✓		✓		✓	
32	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.	✓		✓		✓	
33	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	✓		✓		✓	
34	Necesito realizar turnos extras para cubrir mis gastos	✓		✓		✓	
35	El sueldo es la más grande motivación en la carrera	✓		✓		✓	

36	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	✓		✓		✓	
37	En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones	✓		✓		✓	
38	Ante una decisión difícil consulto con alguien que tiene experiencia	✓		✓		✓	
39	Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas	✓		✓		✓	
40	En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras	✓		✓		✓	
41	Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado	✓		✓		✓	
42	Al ingresar a la emergencia, y veo un pasadizo lleno de pacientes me deprimó y aflijo	✓		✓		✓	
43	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo	✓		✓		✓	
44	En mi servicio hay escasez de personal profesional (enfermeras) y no profesional (técnicos de enfermería).	✓		✓		✓	
45	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja	✓		✓		✓	
46	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

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

Nombre del validador: Lic. Melissa Suarez Mayta

DNI 44418494

Especialidad del validador: Especialista en Emergencias y Desastres.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Lima, 11 de enero, 2021

Melissa Suarez
 MELISSA SUAREZ M.
 LIC ENF.
 CEP 66678

 Firma del Experto informante



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL DESEMPEÑO LABORAL

N o	Dimensiones/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: DESARROLLO COGNITIVO								
1	Tengo dificultades para realizar mi trabajo por falta de conocimientos	✓		✓		✓		
2	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo requiere de mayor capacitación	✓		✓		✓		
4	Considero que tomo decisiones con criterio científico.	✓		✓		✓		
5	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores	✓		✓		✓		
6	En mi centro de trabajo, admiran el esfuerzo por capacitarme	✓		✓		✓		
7	En mi trabajo soy valorada porque ofrezco buenas sugerencias	✓		✓		✓		
8	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos	✓		✓		✓		
Dimensión 2: DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZA								
9	Conozco el procedimiento de las actividades que realizo	✓		✓		✓		
10	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral	✓		✓		✓		
11	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
12	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo	✓		✓		✓		
13	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores	✓		✓		✓		
14	Pienso que reunirme con mi equipo de trabajo es una pérdida de tiempo, porque no todos trabajan en la tarea encomendada	✓		✓		✓		
15	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad	✓		✓		✓		



16	Me agrada participar en las actividades de mi servicio	✓		✓		✓		
17	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo	✓		✓		✓		
18	En mi servicio, las limitaciones del entorno (luz, hacinamiento, limpieza etc.) dificultan mi desempeño	✓		✓		✓		
Dimensión 3: DESARROLLO ACTITUDINAL								
19	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad	✓		✓		✓		
20	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa	✓		✓		✓		
21	En mi centro de labores es frecuente el celo profesional	✓		✓		✓		
22	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades	✓		✓		✓		
23	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar	✓		✓		✓		
24	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir	✓		✓		✓		
25	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia	✓		✓		✓		
26	Trato con amabilidad y respeto a los pacientes	✓		✓		✓		
27	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos	✓		✓		✓		
28	En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Nombre del validador: Lic. Melissa Suarez Mayta

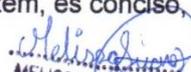
DNI 44418494

Especialidad del validador: Especialista en Emergencias y desastres.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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


 MELISSA SUAREZ M.
 LIC. ENF.
 CEP 60670

Lima, 11 de enero, 2021

Firma del Experto informante