



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Relación entre factores motivacionales y desempeño laboral de
enfermeras asistenciales del área UCI COVID de un hospital del
Cusco, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Padin Checca, Veronica (ORCID: 0000-0001-6073-2578)

ASESORA:

Mg. Oscanoa Ramos, Angela Margot (ORCID: 0000-0003-2373-1300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada con mucho amor y respeto para Jesucristo nuestro señor, por encaminarme y fortalecerme en todo momento de mi existencia, a mi amada hija Angela Milagros, a mis padres Basílides y Dolores, a mi esposo José, a mis tíos Genara e Ismael, a mi hermano Cristian y mi hermana Rosy por su gran apoyo constante y su motivación de ser cada día mejor persona y crecer profesionalmente.

La autora.

Agradecimiento

A nuestra casa de estudios universidad Cesar Vallejo, por brindarnos la oportunidad de llevar a cabo la tan anhelada maestría y a mi asesora Angela Oscanoa Ramos por su profesionalismo y competitividad que siempre supo guiarme en cada fase durante el desarrollo de esta tesis, el cual es un avance de un peldaño más en mi desarrollo profesional.

La autora.

Índice de Contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Análisis descriptivo de la variable 1	17
Tabla 2. Análisis descriptivo de la variable 2	18
Tabla 3. Pruebas de normalidad	19
Tabla 4. Correlación de variables	20
Tabla 5. Correlación factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral	21
Tabla 6. Correlación factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral	22

Índice de figuras

Pág.

Gráfico 1. Esquema del estudio
10

Resumen

Este tratado estimó por objetivo general, identificar la relación existente entre los factores motivacionales y desempeño laboral en enfermeras asistenciales en área UCI COVID en un Hospital del Cusco, 2022.

Respecto al método de investigación aplicada, este estudio fue básico, puro, de enfoque cuantitativo donde se aplicó la estadística descriptiva e inferencial, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La muestra de estudio estaba constituida por 31 enfermeras asistenciales de UCI COVID, empleándose para recolección de datos una encuesta como técnica y como instrumento empleado fue el cuestionario para cada variable, las puntuaciones se calificaron con la escala de Likert. Referente a resultados obtenidos para las variables de estudio dieron un coeficiente de correlación de Spearman 0.602, con significancia de 0.000 que es menor al p-valor de 0.05, donde se evidencia la existencia de una correlación positiva; por lo que se concluye que sí existe una relación de significancia moderada entre la variable factores motivacionales y desempeño laboral.

Palabras clave: Motivación, extrínsecos, intrínsecos, desempeño laboral.

Abstract

The general objective of this research was to identify the relationship between motivational factors and work performance in care nurses in the ICU COVID in a Hospital in Cusco, 2022.

Regarding the applied research method, this study was basic, pure, with a quantitative approach where descriptive and inferential statistics were applied, non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The study sample consisted of 31 ICU COVID care nurses, using the survey as a study technique for data collection and the instrument used was the questionnaire for each variable, the scores were scored with the Likert scale. Regarding the results obtained for the study variables, they gave a Spearman correlation coefficient of 0.602, with a significance of 0.000, which is less than the p-value of 0.05, where the existence of a positive correlation is evidenced; Therefore, it is concluded that there is a relationship of moderate significance between the variable motivational factors and job performance.

Keywords: motivation, extrinsic, intrinsic, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En actualidad las entidades de salud, si bien es cierto que están en proceso de adoptar cambios, muy pocos de ellos dan prioridad a los recursos humanos, para que se sientan motivados a desarrollar sus tareas, ya que su labor no es compensado ni mucho menos valorado, lo que muchas veces conlleva a una insatisfacción laboral que a su vez genera la minimización en cuanto al desempeño en el trabajo. (Bohorquez y otros, 2020).

Actualmente, motivación laboral en contexto mundial es un aspecto de gran interés en todas las entidades donde se labora; los criterios básicos y especiales de motivación han obtenido resultados positivos, por ello un personal dinámico, motivado, proporcionará a la institución mayor eficiencia y mejor desempeño laboral con el cual aumentará su actitud y aptitud al trabajo que realiza, dándose una ventaja a favor tanto para el personal que labora y la empresa. Peña y Villón (2018) p. 177.

Mantener motivado a trabajadores es un factor de mucha importancia y relevante en el desempeño laboral en distintas entidades, en un estudio sobre nivel de motivación realizado en 13 países del mundo (China, Estados Unidos, Brasil, India, Canadá, Gran Bretaña, Francia, Australia, Alemania, Argentina, Italia, México, España), se encontraron que son un mínimo porcentaje de trabajadores que están motivados y comprometidos con su labor en la entidad donde laboran; sin embargo, China y Estados Unidos cuentan con personal que está totalmente motivado en un 19%. Evia (2019).

Durante décadas se tuvo la idea de que un desempeño laboral bajo era consecuencia de conocimientos y habilidades deficientes en el trabajador, pero estudios recientes muestran que depende de muchos factores como condiciones laborales que ofrece la entidad, ambiente laboral, aspecto emotivo del trabajador, retribución económica. Ticahuanca y Mamani Palacios (2021).

Es importante que el personal esté motivado a brindar todas sus habilidades a la institución. Gamarra (2018), el rendimiento laboral de cada trabajador en actividades asignadas se refleja en la evaluación de desempeños

donde se conoce la eficacia y eficiencia de los trabajadores. Bohórquez et al. (2020). En muchas ocasiones no son tomados en cuenta por los jefes de una institución la labor que realizan sus empleados y que estas reciben sus servicios, es más no saben si los empleados están motivados o desmotivado para ejercer sus funciones y peor aún desconocen si desarrollan un buen desempeño laboral, ya que viene laborando en una infraestructura inadecuada, con bajos incentivos económicos, las relaciones interpersonales muchas veces no son las adecuadas, el trabajo en equipo no siempre se da, sintiéndose frustrados que muchas veces se sienten estresados, por lo tanto, la atención que brindan no será la adecuada que solo estarían cumpliendo con su labor más no con la institución ni sus metas. Gamarra (2018).

El problema general de la investigación fue: ¿Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID de un hospital del Cusco?; los problemas específicos fueron: (a). ¿Existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID de un hospital del Cusco?; (b). ¿Existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID de un hospital del Cusco?

La justificación teórica del estudio aporta evidencia de la realidad acerca de agentes motivacionales que existe en las instituciones, el desempeño que desarrollan y amplía las competencias sobre asociación de ambas variables.

La justificación metodológica del estudio es que el instrumento aplicado en este estudio fue previamente validado para sus dos variables, de esta manera podrán ser utilizados por otros investigadores en estudios y entidades similares.

La justificación práctica del estudio pretende fortalecer estrategias para mejorar el grado de motivación en los trabajadores de una organización, los gobernantes y público, quienes generarán mayor desarrollo personal y garantizarán un adecuado desempeño a nivel laboral.

El objetivo general fue identificar la relación existente entre los factores motivacionales y desempeño laboral en enfermeras asistenciales del área UCI

COVID en un hospital del Cusco; los objetivos específicos fueron: (a). Identificar la relación entre factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral en enfermeras asistenciales en el área UCI COVID en un hospital del Cusco; (b). Identificar la relación entre los factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral en enfermeras asistenciales en el área UCI COVID de un hospital del Cusco.

En este estudio la hipótesis general fue: Sí, existe una relación relevante y considerable entre factores motivacionales y desempeño laboral en enfermeras asistenciales en el área UCI COVID en un hospital del Cusco; las hipótesis específicas fueron: (a). Sí, existe relación entre factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales en el área UCI COVID en un hospital del Cusco; (b). Sí existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales en el área UCI COVID en un hospital del Cusco.

II. MARCO TEÓRICO

En el plano internacional, Kitsios y Kamariotou (2021), en su investigación sobre satisfacción laboral y motivación que tiene por propósito investigar la dinámica detrás de los empleados de salud en un hospital estatal en el norte de Grecia. La población estaba constituida por 74 trabajadores y los datos recopilados se procesaron empleando el análisis ANOVA. Los resultados de este estudio fueron: que los motivadores claves son las buenas relaciones interpersonales y el nivel de logro, por otro lado, las características del trabajo y el nivel de recompensas tienen un papel secundario, concluyendo que la gerencia de los hospitales debe garantizar las buenas relaciones interpersonales y reconocer sus esfuerzos de los trabajadores para aumentar y acrecentar el rendimiento y desempeño en dichos trabajadores. (p. 1-8)

Torres y otros (2021), desarrollaron un estudio acerca de motivación y desempeño en el trabajo, llevado a cabo en Huallaga Central que tuvo el propósito de verificar la relación que hay entre las variables de estudio, este trabajo fue de carácter no experimental, descriptiva, correlacional, de corte transversal, aplicándose la encuesta y el fichaje como técnica para recolectar datos y de instrumento un cuestionario, tuvo una población constituida por 174 trabajadores, los resultados a las que se llegaron fueron que el nivel de motivación en un 66% es inadecuada que provoca conflictos y descoordinaciones al realizar ciertas actividades y que el desempeño laboral en un 60% es inadecuada, la conclusión obtenida fue afianzar que si hay relación fuerte entre motivación y desempeño en el trabajo. (p. 2)

Para Manjarez y otro (2020), en su investigación acerca de la motivación en el desempeño laboral desarrollado en Ecuador con objetivo de establecer la repercusión de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de hoteles en el cantón Quevedo, la metodología fue cualitativa, descriptiva, analítico sintético y el instrumento el cuestionario y entrevista, la población de estudio fue de 38 empleados que laboran en dicho hotel, los resultados a las que se llegaron fueron que el 37% reciben apoyo moral, el 29% están siempre estimulados, en el 47% se aplica las políticas salariales, la conclusión a la que se llegó fue que es muy importante considerar la autonomía del

trabajador como eje para potenciar su motivación, la capacitación y remuneración adecuada son necesaria un dinamismo y crecimiento institucional. (p. 360)

Por su parte, Alvarado y otros (2019), investigaron sobre factores que incurren en el desempeño laboral del personal de enfermería, trabajo desarrollado en un hospital materno infantil de Ecuador que tuvo por objetivo identificar los elementos que incurren en el desempeño del personal de enfermería, donde utilizó la metodología cuantitativa, diseño correlacional, de corte transversal, empleando la encuesta como instrumento para recabar información, la población estaba constituida por 50 profesionales, los resultados a las que se llegaron fueron: En el desempeño laboral, los factores ocurrientes son: la escasa capacitación (52%), desestabilidad laboral (56%), sobrecarga de trabajo (52%), ausencia de reconocimiento (40%), entre los factores positivos se encontraron: la adaptación laboral (88%), puntualidad (70%), la conclusión a la que se llegó fue que la sobrecarga de trabajo, la ausencia y limitadas capacitaciones influyen negativamente ante el desempeño laboral de los enfermeros. (p. 44-64)

En Argentina tenemos a Castillo (2017), con su estudio influencia motivacional en el desempeño laboral en Hospitales estatales, que tuvo por finalidad determinar la situación laboral, beneficios y estímulos de los hospitales públicos. Estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, donde el instrumento empleado fue el cuestionario, la muestra estaba constituida de 220 trabajadores de los hospitales, encontrándose el siguiente resultado: el 75% de los empleados se encuentran motivados lo que favorece un buen clima laboral entre ellos, pese a la precaria infraestructura y déficit de insumos, equipos biomédicos y materiales, concluyendo que las condiciones del hospital no son factores que incluyen directamente en la motivación de sus trabajadores. (p. 1)

A nivel nacional, tenemos a Terrones (2022), quien desarrolló un estudio denominado motivación y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud de Huarmaca, cuya finalidad de estudio fue analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral en los empleados de la institución mencionada. Esta investigación es cuantitativo, no experimental, de carácter

correlacional y descriptivo, como instrumento se aplicó el cuestionario; en el estudio participaron como muestra 69 empleados. El resultado encontrado muestra que el aumento de la motivación aumenta el nivel de desempeño laboral. Concluyendo en la afirmación que si existe correlación significativa y alta entre motivación y desempeño en el trabajo. (p. 26-40)

Ruiz y otros (2021), en su trabajo de investigación motivación en el buen desempeño laboral en los empleados de la gestión pública, que tuvo por objetivo identificar la relación existente entre la motivación y el buen desempeño laboral de los empleados de Tarapoto. El diseño de la investigación fue no experimental, correlacional, en este estudio se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección, los resultados hallados fueron: que la mitad de los trabajadores en estudio poseen un desempeño bajo, el 32.5% de los empleados poseen un mediano desempeño y solo el 14% de los trabajadores desempeñan un nivel alto. En conclusión, con este trabajo de investigación se afirma la relación existente entre el desempeño laboral y la motivación. (p. 1-19)

Por su parte, Medina y Suárez (2021), en una investigación denominada motivación y desempeño laboral en licenciadas de enfermería del servicio de emergencia, con el objetivo de verificar la conexión existente entre ambas variables en estudio en las enfermeras de dicho nosocomio. Esta investigación es un estudio cuantitativo, no experimental, correlacional, cuya población de estudio estaba constituida por 106 enfermeras y 84 enfermeras como muestra. Los resultados encontrados fueron: que en un 53,6% la motivación es media, mientras que el desempeño laboral en el 52,4% es deficiente, en cuanto a las dimensiones tales como: desarrollo cognitivo dio que un 52,4%, desarrollo de habilidades y destrezas 45,2%, desarrollo actitudinal 54,8% los cuales son deficientes. Con este estudio concluyeron que hay una conexión alta, positiva y significativa entre ambas variables de estudio. (p. 20 -27)

Según Niola (2021), quien desarrollo su trabajo, factores motivacionales y desempeño laboral en enfermeras que tuvo por objetivo analizar ambas variables en enfermeras que laboran en dicha institución. Dicho trabajo es cuantitativo, no experimental, correlacional, de corte transversal y descriptivo, el instrumento empleado para recabar datos fue a través de un cuestionario. La

población en estudio estaba compuesta de 61 enfermeros. Los resultados a las que se llegaron fueron que el 75% de los trabajadores en estudio consideran que el sueldo percibido está acorde a las labores que realizan y que los premios que reciben les causa sensación de satisfacción. En conclusión, los factores motivacionales poseen una correlación significativa y directa sobre el desempeño laboral (p. 40-42)

En el nivel local, Gamarra (2018), desarrolló un estudio sobre asociación de factores motivacionales con satisfacción laboral con el objetivo de verificar asociación entre factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos y satisfacción en el trabajo, diseño cuantitativo, no experimental, método descriptivo, tipo correlacional, utilizándose una encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento en recolección de información, la muestra de estudio estaba constituida por 22 enfermeras. Los resultados a las que se llegaron fueron: Que en un 45.5% los factores motivaciones extrínsecos intervienen medianamente, mientras que en un 54.5% los factores motivacionales intrínsecos son baja, referente a satisfacción laboral más del 50% dio un nivel bajo; las dimensiones como: trabajo en equipo, forma de trabajo, remuneraciones, estructura física, oportunidades de desarrollo son mediana. La conclusión hallada fue que, se relaciona de forma alta y muy significativa factores motivacionales en la satisfacción laboral en las enfermeras, además están medianamente motivados extrínsecamente, mientras que intrínsecamente presentan una motivación baja. (p. 39-60)

Según definición de distintos autores, la motivación constituye parte del deseo, los anhelos, estímulos y necesidad de lograr una meta y alcanzar objetivos trazados, los trabajadores desempeñan en forma adecuada sus labores cuando están motivados de la misma forma se sienten seguros de alcanzar sus metas y objetivo. Ramirez y Nazar (2019)

Teoría de la motivación humana: Maslow (2012), demostró en su teoría que los individuos padecen ciertas carencias que con el paso del tiempo se mejoran y están directamente asociados con las necesidades sociales y fisiológicas, las mismas que son primordiales para mejorar la motivación. Así mismo tenemos la teoría de necesidades de Alderfer (1969), donde se

menciona 3 principales necesidades que son: Existencia, desarrollo y relación. En este contexto, también McClelland (1989), en su estudio acerca de la motivación humana, nos dice que la aceptación, el éxito y supremacía son elementos esenciales de la motivación. Del mismo modo, Skinner en su teoría, prioriza la respuesta, bonificación e incentivos. Finalmente, tenemos la teoría de factores intrínsecos y extrínsecos de Herzberg donde manifiesta acerca de la conducta humana en el desempeño laboral. Herzberg (1965)

Valdés (2020), define la motivación como emociones relacionadas con la formación individual del ser humano, expresando como una interacción personal, por no ser uniforme en distintas situaciones en que un individuo se halla.

Peña y Villon (2018), conceptualizan la motivación como elemento primordial para una entidad estrechamente relacionado a la satisfacción laboral.

Zans (2017), enfatiza lo importante que es mantener motivados a los gerentes, jefes, autoridades, responsables de distintas entidades de trabajo para el logro de un óptimo clima organizacional y así promover un ambiente propicio para alcanzar la productividad deseada.

Coon et al. (2019), en cuanto a tipos de motivación se encuentran: motivación intrínseca referida a lo que ocurre en uno mismo, como deseos y anhelos de crecimiento personal, asociado a sensación de satisfacción al ejecutar una tarea y motivación extrínseca referido a los estímulos provenientes del exterior como recompensas en forma de pago, reconocimientos, evaluaciones proporcionadas por otros.

En cuanto a la segunda variable tenemos a: Chiavenato (2009), quien define desempeño laboral como acciones y comportamientos reflejados por cada empleado al desempeñar su labor para alcanzar sus metas en distintas entidades, también afirma que el adecuado y buen desempeño laboral es fundamental y esencial en una organización. Solís et al.(2019), menciona que desempeño laboral tiene directa asociación con las capacidades, técnicas,

habilidades y destrezas en el logro de objetivos y metas en las diversas entidades.

Referente a teorías asociadas a desempeño laboral tenemos: A teoría de equidad, que resalta la valoración del empleado en el trato adecuado, considera que el trato adecuado y la igualdad son principios muy importantes, esta teoría considera dos aspectos que son: El rendimiento y la equiparación con otros. Klingner (2002)

Según Cárdenas y Salazar (2020), sostienen que la evaluación del desempeño laboral es fundamental y de mucha importancia para desarrollar procesos de mejora para llegar a metas y objetivos trazados por los trabajadores en las organizaciones.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

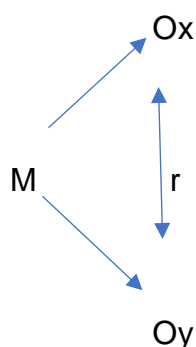
Tipo de investigación: Para este estudio se desarrolló la investigación pura, básica, encaminados hacia los campos nuevos del saber de la investigación, donde la información obtenida es de la realidad para enriquecer el conocimiento científico. Reyes y Sánchez (2017).

Enfoque de la investigación: Tuvo un enfoque cuantitativo debido a la relevancia y necesidad de análisis estadístico de datos numéricos, considerando los datos recolectados a partir de las variables operacionalizadas, siendo organizados dichos datos en la matriz correspondiente, de la misma manera aplicamos la estadística descriptiva e inferencial. Hernández y Mendoza (2018).

Diseño y esquema de investigación: Esta investigación fue estudio no experimental y de corte transversal, debido a que las variables no fueron manipuladas, es decir, dichas variables fueron caracterizadas de acuerdo con su estado natural en el contexto correspondiente y la información se recolectó en un tiempo o momento específico, mediante contacto único con cada uno de los encuestados. Hernández y Mendoza (2018)

El estudio tiene por esquema:

Gráfico 1. Esquema del estudio



Donde:

M: Enfermeras

Ox: Factores motivacionales

Oy: Desempeño laboral

r: Relación entre ambas variables

Fuente: elaboración propia.

3.2 Variables y operacionalización

En esta investigación, se desarrolló las variables cuantitativas: Factores motivacionales y desempeño laboral, las mismas que tienen definición conceptual y operacional y cuentan con sus respectivas dimensiones e indicadores.

V1: Factores motivacionales.

Definición conceptual: Son comportamientos del hombre, en interacción con el entorno, de acuerdo con su personalidad, su aprendizaje, sus actitudes y otros procesos mediadores. Chiavenato (2009)

Herzberg considera los factores que intervienen en la motivación están directamente enlazados a las satisfacciones e insatisfacciones laborales.

Definición operacional: Se operacionalizó la motivación por medio de un cuestionario, considerando la dimensión intrínseca y la dimensión extrínsecas con sus respectivos indicadores.

Indicadores: En la dimensión intrínseca como indicadores tenemos: Desarrollo personal, trabajo en sí mismo, reconocimiento de logros, responsabilidad y desarrollo profesional; en la dimensión extrínseca tenemos: Adecuada supervisión, seguridad laboral, condiciones de trabajo, salario, relaciones interpersonales, reglamentos organizacionales y estatus, verificados por medio de 24 ítems.

Escala de medición: Empleamos la escala de Likert.

V2: Desempeño laboral

Definición conceptual: Considerada como una evaluación que califica si un individuo ejecuta adecuadamente su trabajo; el desempeño laboral forma parte de psicología organizacional y recursos humanos. Corvo(2018)

Definición operacional: El desempeño laboral se operacionalizó por medio de un cuestionario, tomando en cuenta las dimensiones como: Logro de objetivos y/o metas, conocimientos o capacidades y rasgos de personalidad con sus respectivos indicadores.

Indicadores: Para la dimensión logro de metas tenemos como indicadores: Eficacia, eficiencia y efectividad; en la dimensión competencias tenemos los siguientes indicadores: habilidades y destrezas; finalmente, para la dimensión rasgos de personalidad como indicadores tenemos a: Sociabilidad y autocontrol, los cuales serán verificados por medio de 20 ítems.

Escala de medición: la escala aplicada fue la escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Como población de estudio tuvimos a 31 licenciadas en enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del área UCI COVID de un hospital del Cusco.

Criterios de inclusión: Se consideró a todas las enfermeras asistenciales que laboran exclusivamente en la unidad de cuidados intensivos del área COVID más de un año.

Criterios de exclusión: No formó parte de la investigación la jefa de unidad de cuidados intensivos del área UCI COVID debido a que su labor está más enfocado a trabajos administrativos.

Muestra

Viene a ser parte de la población, es decir, subconjunto de la población de donde se obtuvo la información y a partir de ello se puede generalizar los resultados de estudio obtenidos. Hernández y Mendoza (2018)

La muestra constituyó las 31 enfermeras asistenciales que laboran en el área UCI COVID.

Muestreo

Fue intencionado, por conveniencia, no probabilístico, ya que consideró en el estudio a la totalidad de la población por ser población pequeña.

Unidad de análisis

Estuvo constituida por las enfermeras asistenciales que laboran en la unidad de cuidados intensivos COVID en un hospital del Cusco.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Basada en establecer un plan de procedimientos el cual nos permita obtener datos con un determinado fin. Hernández y Mendoza (2018)

Para la variable factores motivacionales se empleó la técnica de la encuesta con el propósito de identificar el grado de motivación de las enfermeras en el servicio UCI COVID en un nosocomio del Cusco, teniendo en cuenta sus distintas dimensiones como factores motivacionales intrínsecos y factores motivacionales extrínsecos.

De la misma forma, para desempeño laboral empleamos técnica de la encuesta con el propósito de identificar el grado de desempeño laboral del profesional de enfermería asistencial del área UCI COVID, tomándose en cuenta sus dimensiones como logro de metas, competencias y desempeño laboral.

Instrumentos

Utilizamos de instrumento el cuestionario en ambas variables estudiadas; el instrumento de la primera variable constó de 24 preguntas que exploraron la apreciación en el profesional de enfermería que laboran en el área UCI COVID acerca de las dos dimensiones tomadas en cuenta en la variable factores motivacionales, dándose las siguientes alternativas en cada pregunta nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5), siendo validado este instrumento por 3 jueces expertos en la materia, quienes indicaron que es aplicable el instrumento, del mismo modo la confiabilidad se estableció aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach.

Para la variable desempeño laboral también se empleó el cuestionario, que consta de 3 dimensiones que son: Logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, que consta de 20 preguntas con 5 alternativas que son: nunca (1), casi nunca (2), a veces(3), casi siempre(4), siempre (5), valores de tipo escala de Likert, este instrumento se validó por 3 jueces expertos en la materia, quienes manifiestan que el instrumento es aplicable; así mismo la confiabilidad fue determinada a través del coeficiente alfa de Cronbach.

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario de factores motivacionales

Autora: Br. Campos Huarez Melani, 2017

Adoptado por: Veronica Padin Checca

Dimensiones: Factores motivacionales intrínsecos, factores motivacionales extrínsecos.

Baremos:

Bajo (24 -70), medio (71-85), alto (86-100).

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de desempeño laboral

Autora: Br. Campos Huarez Melani, 2017

Adoptado por: Veronica Padin Checca

Dimensiones: Logro de objetivos o metas, competencias y rasgos de personalidad.

Baremos:

Deficiente (20-71), regular (72-80), eficiente (81-100)

3.4.1 Validez y confiabilidad

Validez: En un instrumento la validez está determinada por su originalidad y precisión de su contenido y está estrechamente asociado con lo presentado en el instrumento. Hernández y Mendoza (2018)

En esta investigación los instrumentos se validaron por juicio de 3 experimentados en la materia, quienes evaluaron y analizaron la concordancia de los ítems y las dimensiones de las 2 variables por medio de los formatos emitidos por la universidad y otorgaron el respectivo certificado de validez.

Confiabilidad: Es el valor que nos muestra el nivel de estabilidad del instrumento, y nos da los mismos resultados si lo aplicamos en reiteradas oportunidades. Hernández y Mendoza (2018)

En esta investigación, verificamos la confiabilidad de cada instrumento, desarrollando el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo un índice de 0.835 para factores motivacionales con 24 elementos y 0,820 para desempeño laboral

con 20 elementos, aplicando una prueba piloto a 10 enfermeras, con lo cual se demostró que el instrumento es de alta confiabilidad, por ende, ambos instrumentos comprobaron ser fiables y aplicables en el estudio.

3.5 Procedimientos

Para realizar este estudio, primero se presentó de manera formal mediante mesa de partes la solicitud dirigida al gerente de hospital en estudio, con la finalidad de conseguir autorización para recabar información en la unidad UCI COVID y se coordinó con la jefa del servicio y las 10 enfermeras asistenciales de dicha área que constituyen muestra piloto para la aplicación del instrumento teniendo como intención verificar la fiabilidad, credibilidad del instrumento y luego se procedió a aplicar el instrumento a las 31 licenciadas que laboran en el servicio UCI COVID.

3.6 Método de análisis de datos

Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, donde se realizó la recolección de información en el procesamiento de información recabada, luego se apeló a desarrollar un base de datos en software Excel 2016, para luego ser enviado a software SPSS 26, se utilizó la evaluación descriptiva en la presentación de datos, las variables se representaron en tablas. El análisis se hizo empleando la determinación estadística de las variables por medio de la regresión ordinal y la confirmación de hipótesis fue aplicando la Rho de Spearman. Campos (2017).

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación, se consideró el cogido de ética de la universidad Cesar Vallejo, que se asocia con el desarrollo de estudios de investigación e informes académicos; de la misma manera se tomó en cuenta las normas internacionales APA séptima edición, respetando y reconociendo derechos de autor. Respecto a la información obtenida tomamos en consideración los principios de respeto, autonomía, justicia y beneficencia. De acuerdo con el criterio de respeto, los participantes serán informados del procedimiento desarrollado y todos tendrán autonomía para tomar de manera libre la decisión de involucramiento y continuidad de procedimientos en la investigación. En consideración al principio de beneficencia, el presente estudio se orienta a facilitar favorable factor motivacional y un buen desempeño en las labores asignadas, ya que el paciente

crítico depende íntegramente (biopsicosocial) de los cuidados del profesional de salud. Finalmente, los aspectos positivos de justicia serán dirigidos a todos los involucrados, sin distinción alguna; puesto que las acciones correspondientes a contar con favorables factores motivacionales y contar con un buen desempeño en las labores del día a día de las enfermeras, son aspectos favorables para el paciente, familia y comunidad. Report (1979)

IV. RESULTADOS

En la siguiente sección procederemos a describir el resultado que deriva de la recopilación de datos usados en este trabajo de investigación.

4.1. Resultados descriptivos.

Descripción de la variable factores motivacionales y sus dimensiones.

Variable 1: Factores motivacionales.

Tabla 1.

Análisis descriptivo de la variable 1

Factores motivacionales y sus 2 dimensiones

Niveles	Variable 1: Factores Motivacionales		Dimensión 1: Factores motivacionales intrínsecos		Dimensión 2: Factores motivacionales extrínsecos	
	Frecuencia (f)	%	Frecuencia (f)	%	Frecuencia (f)	%
1- Nivel Bajo	4	13%	6	19%	4	13%
2- Nivel Medio	10	32%	13	42%	8	26%
3- Nivel Alto	17	55%	12	39%	19	61%
Total	31	100%	31	100%	31	100%

Nota: Descripción de la frecuencia y el porcentaje de la variable "1" con las dimensiones
f: frecuencia

Análisis: En la tabla 1, para la variable factores motivacionales y sus dos dimensiones, de los resultados extraídos del cuestionario para dicha variable indican que se evidencia el 55% de los entrevistados que se encuentran en un nivel alto de motivación, el 32% en un nivel medio, el 13% en un nivel bajo de presencia de los factores motivacionales; por su parte, en la dimensión 1 factores motivacionales intrínsecos, el 39% de los entrevistados presenta un nivel alto en los factores motivacionales intrínsecos, el 42% nivel medio, finalmente el 19% un nivel bajo; por su parte, la dimensión 2 factores motivacionales extrínsecos, el 61% manifestaron un nivel alto, el 26% presentan nivel medio, el 13% presentan un nivel

bajo. A partir de estos resultados podemos afirmar que se evidencian factores motivacionales altos, tanto intrínsecos y extrínsecos.

Variable 2: Desempeño laboral.

Tabla 2.

Análisis descriptivo de la variable 2

Desempeño laboral y 3 dimensiones

Niveles	Variable Desempeño Laboral		Dimensión 1: Logro de metas		Dimensión 2: Competencias		Dimensión 3: Rasgos de Personalidad	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%		%
1- Nivel Bajo	2	7%	2	6%	2	6%	3	10%
2- Nivel Medio	6	19%	15	48%	4	13%	14	45%
3- Nivel Alto	23	74%	14	45%	25	81%	14	45%
Total	31	100%	31	100%	31	100%	31	100%

Nota: Descripción de la frecuencia y el porcentaje de la variable “2” con dimensiones
f: frecuencia

Análisis: La tabla 2, para la variable desempeño laboral y con tres dimensiones, de la base de datos que se extrajo del cuestionario para dicha variable apreciamos que existe un 74% que equivale a 23 personas de los entrevistados que manifiestan un desempeño laboral alto, un 19% que equivale a 6 personas, evidencian un nivel medio y un 7% equivalente a 2 individuos un nivel bajo, por su parte, en la dimensión 1, logro de metas, se evidencia el 45% es decir 14 individuos nivel alto, el 48% ósea 15 entrevistados nivel medio y un 6% que solo son 2 entrevistados nivel bajo, igualmente, en la dimensión 2, competencias, se evidencia un 81% es decir 25 personas presentan un desempeño en nivel alto, el 13% equivalente a 4 personas nivel medio y el 6% ósea solo 2 personas presentan un nivel bajo; por su parte, dimensión 3, rasgos de personalidad, se evidencia un 45% equivalente a 14 enfermeras presentan un nivel alto, igualmente, un 45% nivel medio y el 10% equivalente a 3 enfermeras presentan un nivel bajo. De dicho

cuadro podemos inferir que el nivel de desempeño laboral predominante es el alto en la población de estudio.

Resultados inferenciales.

Prueba de normalidad.

En la presente sección se evidencian los resultados inferenciales mediante el test de normalidad, que se elaboró con el estadístico de PC, SPSS v.26. Se considera la muestra del presente estudio como n=31 participantes, utilizándose el test de normalidad de Shapiro_Wilk ya que los elementos del estudio son \leq a 50. Para la prueba de normalidad planteamos las siguientes hipótesis.

H0: La base de datos presenta una distribución normal

H1: La base de datos no presentan una distribución normal

Si $p < 0.05$, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna.

Si $p > 0.05$, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Tabla 3. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores Motivacionales	,123	31	,200*	,934	31	,057
Desempeño Laboral	,132	31	,178	,879	31	,002

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Estadístico SPSS

Análisis: Se evidencia la prueba de normalidad, en donde se tomará como referencia la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la muestra de nuestro estudio es de n=31 entrevistados, de esta forma se aprecia un grado de significancia de 0.057 y 0.002, de las cuales la primera es mayor y la otra menor al p-valor de 0.05. Es así como, se define que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, esto de acuerdo con las hipótesis planteadas. Dicha hipótesis menciona que los datos no tienen una distribución normal. Con el fin de validar la correlación de las

variables de son objeto de nuestro estudio, se trabajó con el estadístico no paramétrico de Rho-Sperman.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

A. Planteamiento de Hipótesis General.

H0: $\rho > 0.05$; No existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales de UCI COVID en un hospital del Cusco, 2022.

H1: $\rho < 0.05$; Si existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un hospital del Cusco, 2022.

Tabla 4. Correlación de variables

			Factores Motivacionales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,602**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,602**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Estadístico SPSS

Análisis: Se describe el resultante del test de correlación de Rho de Spearman para las variables de estudio, de lo cual se obtiene un coeficiente de correlación de 0.602, dando a conocer la existencia de una correlación positiva moderada; de igual manera apreciamos la significancia de 0.000 que es menor al p-valor de 0.05, con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, la cual menciona que sí existe una relación significativa entre la variable Factores Motivacionales y la variable Desempeño Laboral. Es así como, definimos que admite la hipótesis general del presente estudio, donde se establece la

existencia de relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un hospital del Cusco, 2022.

Comprobación de hipótesis específica 1

A. Planteamiento de hipótesis específica 1

H0: $\rho > 0.05$; No existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco, 2022.

H1: $\rho < 0.05$; Existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco, 2022.

Tabla 5. *Correlación factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral*

			Factores Motivacionales Intrínsecos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Motivacionales Intrínsecos	Coeficiente de correlación	1,000	,305
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	31	31
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,305	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	31	31

Fuente: Estadístico SPSS

Análisis: En esta sección, en la tabla 5 podemos apreciar la resultante del test de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión de los factores motivacionales intrínsecos y la variable desempeño laboral, de lo cual se evidenció el coeficiente de correlación de 0.305, lo cual nos evidencia que existe correlación positiva baja. Así mismo, la sig. Bilateral es 0.045, la cual es menor al p-valor (0.05), con lo cual se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula; que nos indica que existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral, de tal manera que se acepta la hipótesis específica 1 del presente estudio, evidenciando que sí existe relación entre los factores

motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco, 2022.

Comprobación de hipótesis específica 2

B. Planteamiento de hipótesis específica 2

H0: $\rho > 0.05$; No existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco, 2022.

H1: $\rho < 0.05$; Existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco, 2022.

Tabla 6. *Correlación factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral*

			Factores motivacionales Extrínsecos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales Extrínsecos	Coeficiente de correlación	1,000	,288
		Sig. (bilateral)	.	,116
		N	31	31
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,288	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	31	31

Fuente: Estadístico SPSS

Análisis: En esta sección se demuestra los resultados del test de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión de los factores motivacionales extrínsecos y la variable desempeño laboral, de lo cual se evidenció el coeficiente de 0.288, que expresa que existe correlación positiva baja. Así mismo, la sig. Bilateral es 0.016, la cual es menor al p-valor (0.05), con lo cual se acepta la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula; confirmando la existencia de relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral, de tal forma que se admite la hipótesis específica 2 del presente estudio, evidenciando que sí existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un hospital del Cusco, 2022.

V. DISCUSIÓN

En este estudio nos avocamos a afirmar la relación existente entre las variables, las cuales se estudiaron, además de buscar las respuestas a las interrogantes que nos planteamos en las hipótesis propias de este estudio, desde donde pudimos obtener un coeficiente correlacional, a partir del estadístico de Rho Spearman, con sentido positivo y de un alto nivel; con lo cual se pudo reconfirmar tanto objetivos generales y específicos del estudio. Así mismo, se realizaron los análisis de los testimonios recopilados mediante técnicas descriptivas e inferenciales, en las que se tomaron como base las teorías e investigaciones que conforman esta investigación.

En relación con resultados encontrados, los cuales trabajamos dentro de un enfoque cuantitativo, mediante la estadística y la revisión de datos, se buscó hallar la correlación de variables, factores motivacionales y desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID de un hospital del Cusco, 2022. Tomando como referencia a Flores y Yataco (2021), quienes tuvieron como intención determinar los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del profesional de enfermería. Al igual que este estudio, utilizó una metodología cuantitativa, de corte transversal, diseño correlacional. En concordancia, en nuestra investigación, la cual se realizó a través del estadístico de Rho Spearman, donde el resultado fue un coeficiente de correlación de 0.602**, con un p-valor 0.000, el cual es menor a 0.05: todos estos resultados nos evidencian un positivo y grado elevado de correlación entre las variables que se estudiaron y la significancia que resultó $<$ a 0.05, con lo cual se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula.

A partir de la evaluación de la variable factores motivacionales y sus 2 dimensiones, factores motivacionales intrínsecos y factores motivacionales extrínsecos; donde los resultados nos indicaron que un alto porcentaje de los encuestados considera que los factores motivacionales percibidos en el puesto laboral se hallan en un nivel alto; lo cual nos muestra que la colectividad de los entrevistados piensa que los factores motivacionales son parte importante en el puesto de trabajo, lo cual se evidencia en los resultados, con la alta confirmación de la importancia de los factores motivacionales y con el reconocimiento de las

necesidades del personal, las cuales deben de ser cubiertas con el fin de mejorar el desempeño de las actividades diarias en el puesto de trabajo de UCI COVID-19.

A partir de los resultados conseguidos del estudio de la variable factores motivacionales, estos son aseverados por Tsounis y otros (2022), quienes afirman en su investigación que “la motivación es un tema de alta complejidad que presenta una intensa diferenciación con otras estrategias sobre el manejo del personal de salud, los incentivos económicos no pueden por sí mismos motivar a los médicos. Por el contrario, el desarrollo y utilización de incentivos asociados al logro de metas, posibilita de desarrollo profesional y reconocimiento en el lugar de trabajo. El diagnóstico adecuado de las necesidades de los médicos en el hospital y la selección de las técnicas adecuadas, surgen a través de diversas teorías de la motivación, que pueden contribuir a la eficiencia y eficacia de los servicios de salud”

Por otro lado, en la apreciación de las variables, cada uno por separado, se halló que el 55% de los entrevistados sienten un alto nivel de los factores motivacionales; el 32% perciben un nivel medio de los factores motivacionales y el 13% un nivel bajo. Al igual que Bobadilla (2017). Donde obtuvo como resultados que los factores motivacionales intrínsecos son los que prevalecen; quiere decir que hubo mucha motivación debido a la vocación de servicio de los trabajadores, esto se evidenció en un (89,6%), por otro lado, en cuanto al desarrollo personal, el (83,3%), se sintieron motivados y, solo (18.8%) tuvieron reconocimiento que los motivaron.

Es así como en la revisión de las dimensiones de los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos se halló que el mayor porcentaje consideran que los resultados extrínsecos están en un nivel alto, con un 61% del total y, estos son considerados más importantes por los entrevistados, situaciones como el reconocimiento, la interacción con los compañeros o las recompensas por las acciones son importantes en el puesto donde se desarrolla el estudio. En referencia se tiene al estudio de Ancieta y Poma (2018), donde buscó determinar la relación entre los factores motivacionales, extrínsecos e intrínsecos, junto a la satisfacción laboral de las enfermeras y el grado de esta, en donde se reveló que el grado de satisfacción laboral, de acuerdo a los factores extrínsecos, en las relaciones interpersonales, la colectividad respondió sentirse bastante satisfechos con sus

compañeros de trabajo, así como con las labores que realiza, también con el jefe inmediato del servicio y la toma de medidas; en relación al ambiente laboral, la colectividad contestó estar pocos satisfechos con las áreas de descanso o reposo y con las reglas de bioseguridad debido a que no se llevan a cabo por la carencia del material médico.

Seguidamente, a partir de la revisión de resultados en la variable desempeño laboral, se comprobó que el 74% de los entrevistados manifiesta que el desempeño se percibe en un grado alto, el 19% en grado medio y el 7% en grado bajo.

De los resultados obtenidos a partir de la variable desempeño laboral concordamos con Cancha y Yauri (2018), quienes obtuvieron en sus resultados una relación positiva alta entre sus variables de estudio con un $p\text{-valor}=0.000 < 0.05$; en sus resultados se concluye que 15 de los entrevistados, que representan el 30% de las enfermeras, desempeñan sus labores en el servicio de salud y presentan un elevado nivel de desempeño laboral; por otro lado, se aprecia que 10 de los entrevistados, que representa el 20% de los trabajadores de enfermería trabajan en el área de pediatría, acompañados por 2 entrevistados que representa el 4%, tienen un desempeño laboral malo; finalmente, 8 entrevistados que representa el 16%, tienen un buen desempeño laboral, de todo esto se concluye que los factores motivacionales como el reconocimiento y el ascenso está asociado al elevado desempeño laboral.

Al respecto comenta Pillaca (2017), en su trabajo de investigación "Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales", obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman positivo alto de 0.703 y una significancia de 0.000 que indica una relación significativa entre sus variables de estudio, entre sus resultados se aprecia que el 65.5% reportaron nivel Bajo de motivación y el 34.5% un nivel Moderado, lo más representativo del estudio de Pillaca es que ningún entrevistado evidenció nivel alto de desempeño laboral. Lo que se puede reafirmar con el estudio de Velásquez (2021), donde, al igual que esta investigación, utiliza enfoque cuantitativo y como herramienta, la encuesta; el autor concluye que es importante la mejora del nivel de motivación de los colaboradores de su estudio, con el fin de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de salud.

Es así que se pudo observar a partir de resultados obtenidos del presente estudio y de sus variables que, según el mayor número de los encuestados, los factores de motivacionales tienen un nivel alto, estos se relacionan con los resultados de la variable desempeño laboral, donde también se obtuvieron resultados de nivel alto; esto debido a que los factores motivacionales, tanto extrínsecas como intrínsecas, son necesarios para poder elevar el desempeño laboral y obtener los mejores resultados posibles; es decir, a mayores niveles de motivación, mayor es el desenvolvimiento laboral de los empleados de salud, este tema se estudió a internacionalmente con el fin de definir correctamente las herramientas para elevar el desempeño a través de la motivación. Para Manjarez et al (2020), determinó que el nivel de motivación de sus colaboradores se modifica de acuerdo a los factores como los incentivos, condiciones de trabajo, la estimulación moral, de esto se obtuvo que el 34% reciben estimulación moral algunas veces, el 34% reciben estimulación moral casi siempre; por su parte, en los resultados de la política salarial de los trabajadores de este estudio, el 47% casi siempre aplica políticas y el 34% algunas veces. De esto se percibe que la mayoría de los entrevistados no reciben motivación en cuando a las prestaciones salariales.

De los estudios realizados y la literatura empleados en el desarrollo del presente estudio de investigación se define que los factores motivacionales como todos esos aspectos o factores que se relacionan con la inconmensurable necesidad de superarse a uno mismo, con la autorrealización personal y la motivación inherente de cada persona, estos mismos permiten que los trabajadores se mantengan motivadas en su vida personal, así como en su trabajo y en su entorno. Como concuerda en el estudio de Peiró y Prieto (2002), sostienen que la motivación es un desarrollo psicológico relacionado con la dirección, con el estímulo, con la extensión y perduración de la conducta. Un enorme bloque de la actividad laboral actual está motivado; es así como de la conducta motivacional se resuelve la identificación de los mayores conjuntos del aspecto laboral, los cuales son motivadores de la conducta laboral, entre ellos se encuentran los motivadores del contenido y del entorno del trabajo. Se define que del primero refiere las características del ambiente de trabajo, los cuales pertenecen al grupo social y del segundo que son de naturaleza material. Finalmente, el resultado de la

investigación se refiere a los aspectos que se requieren para elevar el desempeño laboral.

Por otro lado, evidenciamos la existencia de una correlación positiva de la dimensión factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de UCI COVI-19 del Hospital Regional, en Cusco; donde a partir del resultado del estadístico de Rho Spearman de 0.305 se evidencia esta correlación; por su parte, se obtuvo un nivel de significancia de $0.045 < \alpha$ al p-valor de 0,05; con lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, evidenciando que sí hay correlación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco, 2022. Sánchez y otros (2017), mencionan en su estudio que diferentes instituciones están carentes de planes de motivación en donde se evidencian incentivos hacia el personal y también la falta de ambientes agradables de trabajo, el reconocimiento y los tratos cordiales entre el personal de la entidad donde laboren. Lo importante que concuerda con la investigación realizada es el hecho de fomentar actos de motivación que eleven su desempeño en lo laboral los trabajadores de salud.

El siguiente resultado que se obtuvo es la correlación significativa entre la dimensión factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral, donde se aprecia un coeficiente de correlación de 0.288, resultando como una correlación positiva, así mismo, presenta un nivel de significancia de $0,016 < \alpha$ al p-valor de 0,05, motivo por el cual rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciando que sí hay relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales de UCI COVID en un Hospital del Cusco, 2022.

De este trabajo de investigación podemos definir que los factores motivacionales son importantes en la exploración del incremento del desempeño laboral, así mismo, a partir de los estudios y la literatura definimos a los factores motivadores extrínsecos e intrínsecos considerados como medios para lograr la satisfacción personal; los motivadores intrínsecos como la aceptación de los desafíos o la curiosidad por los temas nuevos son esenciales con lo que aumenta el desempeño laboral, igualmente, la motivación extrínseca, mediante la cual se busca las recompensas o la satisfacción con el cargo, están bajo el control de los mismos trabajadores de salud.

Entre los autores que estudiaron este tema, se encuentra Guzmán y otros (2020). Indica en su investigación titulada: “Asociación entre los factores motivacionales y el desempeño del tecnólogo”, define que los factores motivacionales, de los que indica a los más importantes, para el personal de salud, son las relaciones entre compañeros de trabajo, el propio crecimiento personal y profesional, la seguridad en el centro donde laboran y los logros. Dichos factores son considerados como la permanencia de posibilidades para que el personal pueda ascender a cargos más altos, los cuales se consideran estímulos positivos y sobre todo muy atractivos para mejorar el desempeño laboral. Por su parte, situaciones donde la comunicación eficiente fluye de una buena manera y mejore la relación entre compañeros de trabajo, la autoestima elevada por las labores que desempeña y, sobre todo, la estabilidad que las empresas pueden otorgar a sus trabajadores son herramientas para generar rendimientos altos.

Finalmente, este estudio busca contribuir con la información necesaria para lograr definir los factores motivacionales que logren elevar el desempeño laboral de los trabajadores de salud, así mismo puede servir de consulta a los investigadores, estudiantes, docentes que se interesen en este tema. Entre las limitaciones del estudio se encontraban los factores tiempo, al estar en temporada de pandemia, el tiempo de contacto con el personal de salud es reducido y la revisión de los factores motivacionales para la aplicación de los cuestionarios es corto, pero esto no limitó el avance del estudio según las fechas propuestas.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Se confirma la correlación entre las variables, factores motivacionales y desempeño laboral en enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un hospital del cusco, 2022, que tuvo una correlación de forma significativa basándose en los resultados encontrados a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, con coeficiente de correlación de 0.602 que evidencia una correlación positiva moderada; de igual manera apreciamos la significancia de 0.000 que es menor al p-valor de 0.05; por ende, si hay relación directa entre las dos variables.
- Segunda** : Se comprobó que la dimensión, factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral, poseen una correlación significativa basándose en los resultados hallados aplicando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, con coeficiente correlacional de 0.305, lo cual nos evidencia que existe correlación positiva baja, así mismo, la significante es 0.045 que es menor al p-valor (0.05), por lo que se afirma que si existe correlación significativa entre factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral.
- Tercera** : Se demostró que los factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral, se correlacionan de forma significativa basándose en los resultados hallados a través de la prueba de Rho de Spearman, con coeficiente de correlación de 0.288, que expresa que existe correlación positiva baja, teniendo una significante de 0.016, la cual es menor al p-valor (0.05) con que se confirma que existe de una correlación baja entre factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : A los gobernantes de la dirección regional de salud del Cusco y las autoridades de los hospitales del Cusco enfatizar y gestionar espacios donde se evalúen no solo el desempeño laboral de sus trabajadores, sino también los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral, a través de encuestas que permita conocer la opinión de sus empleados respecto a factores motivacionales y permitan tomar acciones concretas.
- Segunda** : Se sugiere al área de recursos humanos implementar estrategias motivacionales para el personal de enfermería a través de capacitaciones, reconocimiento de su labor realizada, colocación de metas claras y alcanzables con recursos necesarios para su desempeño laboral.
- Tercera** : Se aconseja a las jefas del departamento de enfermería de los hospitales del Cusco mantener una constante comunicación cordial y efectiva con las enfermeras asistenciales y dar retroalimentación oportuna sobre su desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alderfer, C. (1969). *An empirical Test of a new theory of human needs, organizational behavior and human performance.*
- Alvarado Mendieta, C. G., & Pinduisaca Torres, E. L. (2019). Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del hospital materno infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del periodo mayo - agosto 2019 (tesis de licenciatura). <https://doi.org/http://repositorio.ug.edu.ec/browse?type=author&value=Alvarado+Mendieta%2C+Carmen+Guadalupe>
- Ancieta Huanuco , Y., & Poma Cornejo , J. (2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermedades del servicio de emergencia.* Retrieved from <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3567>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aguilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista científica de administración - valor agregado*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bayser, S. E. (2022). motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad autónoma de Buenos Aires. *Revista SCT salud, ciencia y tecnología*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). Motivation and work performance: Human capital as a key factor in an organization. *Revista universidad y sociedad*, 12(3). Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300385&script=sci_abstract&tlng=en
- Campos Huarez, M. A. (2017). *factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Vitarte Lima, 2017.* Retrieved from <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2983670>

- Campos Ocampo, M. (2017). *Métodos de investigación académica*. Retrieved from [https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/76783/Campos%20Ocampo,%20Melvin.%202017.%20M%C3%A9todos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20acad%C3%A9mica.%20\(versi%C3%B3n%201.1\).%20Sede%20de%20Occidente,%20UCR.pdf?sequence=1](https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/76783/Campos%20Ocampo,%20Melvin.%202017.%20M%C3%A9todos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20acad%C3%A9mica.%20(versi%C3%B3n%201.1).%20Sede%20de%20Occidente,%20UCR.pdf?sequence=1)
- Cancha Mendez, J. E., & Yauri Castro, T. S. (2018). *Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería - hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz*. Retrieved from <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/3385>
- Cárdenas Depaz, C., & Salazar Llanos, G. (2020). *las evaluaciones de desempeño laboral y su confiabilidad*. Retrieved from https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653264/Cardenas_DC.pdf?sequence=3
- Castillo, G. (2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral dentro de los hospitales públicos de Buenos Aires* .
- Castro Mori, K., & Delgado Bardales, J. M. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral*. *Revista multidisciplinar ciencia latina*, 4(2). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill. https://doi.org/https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf
- Coon , D., Mitterer, J., & Martini, T. (2019). *Introducción a la psicología: El acceso a la mente y la conducta*. Mexico: Cengage learning. <https://doi.org/https://issuu.com/cengagelatam/docs/9786075268392>
- Corvo, H. (2018). *Desempeño laboral, características y ejemplos*. Retrieved from <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Espirilla Mamani, E. (2020). *factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco*. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57277>

- Evía H, M. J. (2019). *Qué motiva a los trabajadores en cada País. EXPOK*. Retrieved from <https://www.expoknews.com/que-motiva-a-los-trabajadores-en-cada-pais/>
- Flores Quispe, E., & Yataco Rojas, L. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la agencia san vicente de la caja municipal de Ica, Cañete*. Retrieved from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66254/Flores_QEM-Yataco_RLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gamarra Guillén, H. (2018). Obtenido de Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional del Cusco.: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33854>
- Gamarra Guillén, H. (2018). factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional del Cusco. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33854>
- Guartan, A., Torres, K., & Ollague , J. (2019). the evaluation of performance from a comprehensive perspective of several factors. *Digital publisher, 4(6)*, 13 - 26. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Guzman Narciso, G. A., Sánchez Garcia , W., Pacencia Medina, M. D., & Silva Valencia, J. (n.d.). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA ciencias económicas y administrativas*.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: McGraw-Hill. https://doi.org/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

<https://doi.org/https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Herzberg, F. (1965). *the motivation to work among finnish supervisors*. Retrieved from <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x>

Huillcapi Masacon, M., Castro Lopez, G., & Jácome Lara , G. (2017). Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las ciencias*, 3(2).

<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>

Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). job satisfaction behind motivation: An empirical stady in public health workers. *Heliyon*, 7(4), 1-8. <https://doi.org/https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021009609>

Klingner, D. (2002). *Administración del personal en el sector público*. México: McGraw-Hill.

<https://doi.org/https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=8753>

Manjarez Fuentes , N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). the motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1). https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359

Maslow, A. (2012). *Teoría de la motivaci{on humana*. USA.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivacion humana*. Madrid: Narcea, S. A.

Medina Tudela, J. P., & Suárez Hernández , G. (2021). *Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, hospital María Auxiliadora*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58156>

Niola Toaza, A. C. (2021). *Factores motivacionales y el desempeño laboralde la enfermera del servicio de emergencia del hospital Dr. Abel Gilbert Pontón .* Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79842>

- Paredes Valverde , Y., Estrada Araoz, E. G., & Mamani Roque, M. (2020). motivational factors and the performance of administrative workers of public educational institutions. *Revista ProSciences*, 4(34), 13-20. https://doi.org/https://www.researchgate.net/profile/Edwin-Estrada-Araoz/publication/352601964_Factores_motivacionales_y_el_desempeno_laboral_de_los_trabajadores_administrativos_de_instituciones_educativas_publicas/links/60d484f7a6fdcc75a2503b62/Factores-motivacionales-y
- Peiró , J. M., & Prieto, F. (2002). *Tratado de psicología del trabajo*. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2498305.pdf>
- Peña Rivas, H. C., & Villon Perero , S. G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito Organizacional. *Scientific*, 3(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pillaca Pozo, E. L. (2017). *motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del hospital Sergio E. Bernales, Comas Lima*. Retrieved from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8877>
- Ramirez Vielma, R., & Nazar, G. (2019). Motivational Word desing factor and their relationship with word performance. *Revista psicología organizacional en el trabajo*, 19(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Report. (1979). *the national commission for the protection of human subjects of biomedical and behacioral research*. Retrieved from <https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html>
- Reyes Meza, C., & Sánchez Carlessi, H. (2017). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: visión universitaria.
- Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores, A. P., & Cueto Orbe, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la Gestión pública. *ciencia latina revista multidisciplinar*, 5(3). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

- Sánchez Jacas, I., Brea López, I. L., De la Cruz Castro, M. C., & Matos Fernández, I. (2017). Motivation and leadership of general services subsystem personnel in two maternal hospitals. <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>
- Solís Solís, S., Pupo Puey, Y., Rodríguez Gómez, A., Hernández Nuñez, V., Olivares Paizán, G., & López Banteurt, A. (2019). competencias y desempeño profesional desde la educación médica. *Revista cubana de tecnología de la salud*.
- Terrones Cevallos, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud integral de Huarmaca*. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78291>
- Ticahuanca Sandoval, F. I., & Mamani Palacios, B. R. (2021). A theoretical approach to job performance. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 8(1). https://doi.org/https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633/1916
- Torres Reátegui, W., Torres Silva, C., Seijas Díaz, J. G., Rengifo Amasifen, R. R., & Martell Alfaro, K. P. (2021). Motivación y desempeño laboral proyecto especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina*, 5(1), 8. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.260
- Tsounis, A., Sarafis, P., & Bamidis, P. (2022). Motivation among physicians in Greek public health care sector. *sciencedomain international*. https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/258437171_Motivation_among_Physicians_in_Greek_Public_Health-Care_Sector
- Valdés Herrera, C. (2020). *La motivación, su importancia y sus principales teorías*. Retrieved from <https://www.gestiopolis.com/motivacion-concepto-y-teorias-principales/>
- Velásquez Guerrero, C. M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de centros públicos de atención de la salud en Guayaquil*. Retrieved from <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15937>

Zans Castellón , A. J. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinario de Matagalpa UNAN - Managua*. Retrieved from <https://repositoriosiidca.csuca.org/Record/RepoUNANM4744>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: factores motivacionales				
¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco?	Objetivo general tenemos: identificar la relación que existe entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco	Que si existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Intrínsecas	-Trabajo en uno mismo	1-2	Bajo	Baremos de la Variable 1: -Bajo (24-70) -Medio (71-81) -Alto (86-120)
				-Desarrollo personal	3-4	Medio	
-Reconocimiento de logros.	5-6	Alto					
-Desarrollo profesional		7-8					
-Responsabilidad	9-10					Baremos Dimensión Intrínsecas: -Bajo (10-33) -Medio (34-41) -Alto (42-50)	
Extrínsecas	-Adecuada supervisión	11-12	Bajo	Baremos Dimensión Extrínsecas:			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			-Condiciones de trabajo		Medio

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco?	Identificar la relación que existe entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco.	Que si existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco.		-Seguridad laboral -Relaciones interpersonales -Salario -Reglamentos institucionales. - Estatus	13-14 15-16 17-18 19-20 21-22 23-24	Alto	-Bajo (14-35) -Medio (36-45) -Alto (46-70)
			Variable 2/Dependiente: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco?	Identificar la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco	Sí existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID en un Hospital del Cusco.	Logro de metas	-Eficacia -Eficiencia -Efectividad	1-7	Deficiente Regular Eficiente	Baremos variable Desempeño Laboral -Deficiente (20-71) -Regular (72-80) -Eficiente (81-100) Baremos dimensión Logro de metas -Deficiente (7-25)

							-Regular (26-28) -Eficiente (29-35)
			Competencias	-Habilidades y destrezas -Compromiso con metas y objetivos institucionales -Iniciativa y responsabilidad	8-14	Deficiente Regular Eficiente	Baremos dimensión Competencias -Deficiente (7-22) -Regular (23-26) -Eficiente (27-35)
			Rasgos de personalidad	-Sociabilidad -Autocontrol	15-20	Deficiente Regular Eficiente	Baremos dimensión Rasgos de Personalidad -Deficiente (6-22) -Regular (23-26) -Eficiente (27-30)
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Investigación básica descriptiva Método: Correlacional Diseño: No experimental		Población: 31 enfermeras asistenciales. Muestra: 31 enfermeras asistenciales	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Análisis descriptivo de gráficos y tablas por medio porcentajes y frecuencias de las variables. Inferencial: Correlación de Rho Spearman.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Factores motivacionales	Espirilla en su estudio (2021) cita a Herzberg quien considera que los factores motivacionales están relacionados a la satisfacción o insatisfacción laboral.	La motivación se operacionalizará por medio de un cuestionario considerando sus dimensiones intrínsecas y extrínsecas con sus respectivos indicadores verificados por medio de 24 ítems, medido por escala de Likert.	Intrínsecas	-Trabajo en uno mismo -Desarrollo personal -Reconocimiento de logros. -Desarrollo profesional -Responsabilidad	Baremos de la Variable 1: -Bajo (24-70) -Medio (71-81) -Alto (86-120) Baremos Dimensión Intrínsecas: -Bajo (10-33) -Medio (34-41) -Alto (42-50)
			Extrínsecas	-Adecuada supervisión -Condiciones de trabajo -Seguridad laboral -Relaciones interpersonales -Salario -Reglamentos institucionales. -Estatus	Baremos Dimensión Extrínsecas: -Bajo (14-35) -Medio (36-45) -Alto (46-70)
Variable 2 Desempeño laboral	Es la evaluación que fija si un individuo ejecuta adecuadamente su trabajo, el desempeño	El desempeño laboral se operacionalizará por medio de un cuestionario considerando sus dimensiones:	Logro de metas	-Eficacia -Eficiencia -Efectividad	Baremos variable Desempeño Laboral -Deficiente (20-71) -Regular (72-80) -Eficiente (81-100) Baremos dimensión Logro de metas -Deficiente (7-25) -Regular (26-28)

	laboral forma parte de psicología organizacional y gestión de recursos humanos. (Corvo, 2018)	logro de metas, competencias y rasgos de personalidad con sus respectivos indicadores verificados por medio de 20 ítems, medido por escala de Likert.			-Eficiente (29-35)
Competencias			-Habilidades y destrezas -Compromiso con metas y objetivos institucionales -Iniciativa y responsabilidad	Baremos dimensión Competencias -Deficiente (7-22) -Regular (23-26) -Eficiente (27-35)	
Rasgos de personalidad			-Sociabilidad -Autocontrol	Baremos dimensión Rasgos de Personalidad -Deficiente (6-22) -Regular (23-26) -Eficiente (27-30)	

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

INTRODUCCION:

Tenga Ud. muy buen día, mi nombre es Verónica Padín Checca, soy estudiante de la escuela de post grado de la universidad Cesar Vallejo de la maestría de gestión de los servicios de salud, vengo realizando un trabajo de investigación titulado Relación entre factores motivacionales y desempeño laboral de enfermeras asistenciales del área UCI COVID de un hospital del cusco, 2022, para lo cual le pido que responda al cuestionario planteado, su respuesta se mantendrá en el anonimato y será confidencial, ya que es estrictamente con fines científicos.

INSTRUCCIONES:

Por favor agradeceré Leer atentamente y marcar con una X solo la alternativa que crea Ud. Conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad:

Género: Masculino. () Femenino. ()

Tiempo laboral: menor de 6 meses () 6 meses a 1 año () 1 año a más ()

1.- FACTORES MOTIVACIONALES

FACTORES MOTIVACIONALES: DIMENSIÓN INTRINSECOS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.- Me siento a gusto con la labor que vengo ejerciendo.					
2.-Siento que estoy ejerciendo una labor por vocación y de servicio a los demás.					
3.- El trabajo que realizo me permite cumplir con mis expectativas personales.					
4.- La labor que realizo me ayuda a crecer y ser una persona más empática.					
5.-El trabajo bien hecho es reconocida por la entidad.					
6.- La entidad valora los objetivos alcanzados gracias a mi labor.					
7.-Percibo que el servicio me brinda oportunidades para desarrollarme profesionalmente.					
8.- En mi centro de trabajo me ofrecen capacitaciones, que enriquecen mis habilidades.					
9.- Las tareas que realizo me posibilitan asumir mi rol con responsabilidad.					
10.- Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
FACTORES MOTIVACIONALES DIMENSIÓN EXTRINSECOS.	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

11.-Los supervisores que tengo son competentes, objetivas y justas.					
12.- Siento que mis supervisores favorecen las buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo.					
13.- Las condiciones físicas en el servicio como: ambientes, ventilación, iluminación y equipos son adecuados.					
14.- En la entidad donde laboro se respeta las condiciones laborales fijado en la ley de trabajo del enfermero.					
15.- En la entidad donde laboro se esfuerzan por reducir los riesgos laborales al que exponen los profesionales enfermería.					
16. En la entidad donde laboro se promociona la salud ocupacional.					
17.- Percibo que mis supervisores tienen comunicación asertiva con mis compañeros y conmigo.					
18.-En la entidad donde laboro existe el dialogo que se lleva en un clima de serenidad y respeto.					
19.-La remuneración que percibo satisface mis expectativas y necesidades.					
20.-La entidad reconoce y realiza un pago justo por las horas extras laboradas.					
21.-En la entidad donde laboro las políticas generales adoptadas se ejecutan tomando en cuenta los derechos de los trabajadores.					
22.- En la entidad donde laboro la asignación de funciones del profesional de enfermería es acorde al MOF.					
23.-En mi trabajo el puesto en el que laboro mejora mi imagen profesional					
24.- La entidad donde laboro me permitió ganar prestigio.					

INSTRUMENTO 2: DESEMPEÑO LABORAL

LOGRO DE METAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1.- Cada día me esfuerzo lo suficiente por brindar un servicio de calidad a los pacientes.					
2.-Soluciono de manera eficiente las situaciones conflictivas o dificultades que se presentan en el servicio.					
3.-Ejecuto mi trabajo dentro de los horarios y tiempos establecidos por la jefatura.					
4.-Me adelanto a los problemas o necesidades futuras que aparecen en el servicio.					
5.-Me capacito de forma permanente para aumentar mi productividad laboral.					
6.- Durante el desempeño de mis labores hago uso racional de los recursos.					
7.- Realizo propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales en el servicio.					

COMPETENCIAS					
8.-En la actualidad el cargo que tengo me ayuda a desarrollar de manera satisfactoria mis habilidades y competencias.					
9.-Contribuyo con ideas y propuestas para mejorar procedimientos y sistemas laborales dentro del servicio.					
10.-Realizo acciones adecuadas y propongo útiles soluciones en el servicio.					
11.-Aumento mi rendimiento laboral realizando estudios de post grado.					
12.-planifico las actividades del servicio con facilidad.					
13.- Ejecuto las actividades de manera responsable de acuerdo con las funciones asignadas al puesto de trabajo.					
14.-Mi compromiso con el servicio es lograr altos niveles de desempeño laboral.					
RASGOS DE PERSONALIDAD					
15.-Colaboro de manera amable con mis superiores y compañeros durante los procesos laborales en el servicio.					
16.-Las buenas y positivas relaciones interpersonales entre compañeros favorecen a que funcione como un equipo bien integrado					
17.-Realizo relaciones constructivas, eficaces y armónicas con mis superiores y usuarios del servicio.					
18.- Estoy apta a aceptar las críticas de mis compañeros					
19.- Las relaciones interpersonales con mis compañeros del trabajo tienden a ser reservadas y distantes.					
20.-Considero ser prudente y mantener buenos modales con mis compañeros					

Anexo 4. Certificado de validez.

Fichas de validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. FACTORES INTRINSECOS								
1	Me siento contento con la labor que vengo haciendo.	X		X		X		
2	Siento que estoy ejerciendo una labor por vocación y de servicio a los demás.	X		X		X		
3	El trabajo que realizo me permite cumplir con mis expectativas personales.	X		X		X		
4	La labor que realizo me ayuda a crecer y ser una persona más empática.	X		X		X		
5	El trabajo bien hecho es reconocido por la entidad.	X		X		X		
6	La entidad valora los objetivos alcanzados gracias a mi labor.	X		X		X		
7	Percibo que el servicio me brinda oportunidades para desarrollarme a profesionalmente.	X		X		X		
8	En mi centro de trabajo me ofrecen capacitaciones, que enriquecen mis habilidades.	X		X		X		
9	Las tareas que realizo me posibilitan asumir mi rol con responsabilidad.	X		X		X		
10	asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. FACTORES EXTRINSECOS								
11	Los supervisores que tengo son competentes, objetivas y justas.	X		X		X		
12	siento que mis supervisores favorecen las buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Las condiciones físicas en el servicio como: ambientes, ventilación, iluminación y equipos son adecuados.	X		X		X		
14	En la entidad donde laboro se respeta las condiciones laborales fijado en la ley de trabajo del enfermero.	X		X		X		
15	En la entidad donde laboro se esfuerzan por reducir los riesgos laborales al que exponen los profesionales enfermería.	X		X		X		
16	En la entidad donde laboro se promueve la salud ocupacional.	X		X		X		
17	percibo que mis supervisores tienen comunicación asertiva con mis compañeros y conmigo.	X		X		X		
18	En la entidad donde laboro existe el dialogo que se lleva en un clima de serenidad y respeto.	X		X		X		
19	La remuneración que percibo satisface mis expectativas y necesidades.	X		X		X		
20	La entidad reconoce y realiza un pago justo por las horas extras laboradas.	X		X		X		
21	En la entidad donde laboro las políticas generales adoptadas se ejecutan tomando en cuenta los derechos de los trabajadores.	X		X		X		
22	En la entidad donde laboro la asignación de funciones del profesional de enfermería es acorde al MOF.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: 1 LOGRO DE METAS								
1	Cada día me esfuerzo lo suficiente por brindar un servicio de calidad a los pacientes.	X		X		X		
2	Soluciono de manera eficiente las situaciones conflictivas o dificultades que se presentan en el servicio.	X		X		X		
3	Ejecuto mi trabajo dentro de los horarios y tiempos establecidos por la jefatura.	X		X		X		
4	Me adelanto a los problemas o necesidades futuras que aparecen en el servicio.	X		X		X		
5	Me capacito de forma permanente para aumentar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	durante el desempeño de mis labores hago uso racional de los recursos.	X		X		X		
7	Realizo propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales en el servicio.	X		X		X		
DIMENSIÓN: 2 COMPETENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No	
8	En la actualidad el cargo que tengo me ayuda a desarrollar de manera satisfactoria mis habilidades y competencias.	X		X		X		
9	Contribuyo con ideas y propuestas para mejorar procedimientos y sistemas laborales dentro del servicio.	X		X		X		
10	Realizo acciones adecuadas y propongo útiles soluciones en el servicio.	X		X		X		
11	Aumento mi rendimiento laboral realizando estudios de post grado.	X		X		X		
12	planifico las actividades del servicio con facilidad.	X		X		X		
13	Ejecuto las actividades de manera responsable de acuerdo con las funciones asignadas al puesto de trabajo.	X		X		X		
14	Mi compromiso con el servicio es lograr altos niveles de desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN: 3 RASGOS DE PERSONALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
15	Colaboro de manera amable con mis superiores y compañeros durante los procesos laborales en el servicio.	X		X		X		
16	Las buenas y positivas relaciones interpersonales entre compañeros favorecen a que funcione como un equipo bien integrado	X		X		X		
17	Realizo relaciones constructivas, eficaces y armónicas con mis superiores y usuarios del servicio.	X		X		X		
18	Estoy apta a aceptar las críticas de mis compañeros	X		X		X		
19	Las relaciones interpersonales con mis compañeros del trabajo tienden a ser reservadas y distantes.	X		X		X		
20	Considero ser prudente y mantener buenos modales con mis compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SUAREZ ACHAHUI EIVA DNI: 24003922

Especialidad del validador: Maestra EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

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

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

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

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

14 de Mayo del 2022



[Handwritten Signature]
Mgt. Eiva Suarez Achahui
JEFE DE OPTO DE ENFERMERIA
CSP 12225 RNE 8904

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. FACTORES INTRINSECOS								
1	Me siento contento con la labor que vengo haciendo.	X		X		X		
2	Siento que estoy ejerciendo una labor por vocación y de servicio a los demás.	X		X		X		
3	El trabajo que realizo me permite cumplir con mis expectativas personales.	X		X		X		
4	La labor que realizo me ayuda a crecer y ser una persona más empática.	X		X		X		
5	El trabajo bien hecho es reconocido por la entidad.	X		X		X		
6	La entidad valora los objetivos alcanzados gracias a mi labor.	X		X		X		
7	Percibo que el servicio me brinda oportunidades para desarrollarme a profesionalmente.	X		X		X		
8	En mi centro de trabajo me ofrecen capacitaciones, que enriquecen mis habilidades.	X		X		X		
9	las tareas que realizo me posibilitan asumir mi rol con responsabilidad.	X		X		X		
10	asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. FACTORES EXTRINSECOS								
11	Los supervisores que tengo son competentes, objetivas y justas.	X	No	X	No	X	No	
12	siento que mis supervisores favorecen las buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Las condiciones físicas en el servicio como: ambientes, ventilación, iluminación y equipos son adecuados.	X		X		X		
14	En la entidad donde laboro se respeta las condiciones laborales fijado en la ley de trabajo del enfermero.	X		X		X		
15	En la entidad donde laboro se esfuerzan por reducir los riesgos laborales al que exponen los profesionales enfermería.	X		X		X		
16	En la entidad donde laboro se promociona la salud ocupacional.	X		X		X		
17	percibo que mis supervisores tienen comunicación asertiva con mis compañeros y conmigo.	X		X		X		
18	En la entidad donde laboro existe el dialogo que se lleva en un clima de serenidad y respeto.	X		X		X		
19	La remuneración que percibo satisface mis expectativas y necesidades.	X		X		X		
20	La entidad reconoce y realiza un pago justo por las horas extras laboradas.	X		X		X		
21	En la entidad donde laboro las políticas generales adoptadas se ejecutan tomando en cuenta los derechos de los trabajadores.	X		X		X		
22	En la entidad donde laboro la asignación de funciones del profesional de enfermería es acorde al MOF.	X		X		X		



ESCUELA DE POSTGRADO

23	En mi trabajo el puesto en el que laboro mejora mi imagen profesional	X		X		X		
24	La entidad donde laboro me permitió ganar prestigio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *Gamarra Guillén Hilda*

DNI: *25012605*

Especialidad del validador: *Gestión en los Servicios de Salud*

de mayo del 2020

Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: 1 LOGRO DE METAS								
1	Cada día me esfuerzo lo suficiente por brindar un servicio de calidad a los pacientes.	X		X		X		
2	Soluciono de manera eficiente las situaciones conflictivas o dificultades que se presentan en el servicio.	X		Y		Y		
3	Ejecuto mi trabajo dentro de los horarios y tiempos establecidos por la jefatura.	X		X		Y		
4	Me adelanto a los problemas o necesidades futuras que aparecen en el servicio.	Y		X		Y		
5	Me capacito de forma permanente para aumentar mi productividad laboral.	Y		X		Y		
6	durante el desempeño de mis labores hago uso racional de los recursos.	Y		X		X		
7	Realizo propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales en el servicio.	Y		Y		X		
DIMENSIÓN: 2 COMPETENCIAS								
8	En la actualidad el cargo que tengo me ayuda a desarrollar de manera satisfactoria mis habilidades y competencias.	Y		Y				
9	Contribuyo con ideas y propuestas para mejorar procedimientos y sistemas laborales dentro del servicio.	X		Y		Y		
10	Realizo acciones adecuadas y propongo útiles soluciones en el servicio.	X		Y		X		
11	Aumento mi rendimiento laboral realizando estudios de post grado.	Y		Y		X		
12	planifico las actividades del servicio con facilidad.	Y		Y		X		
13	Ejecuto las actividades de manera responsable de acuerdo con las funciones asignadas al puesto de trabajo.	Y		Y		Y		
14	Mi compromiso con el servicio es lograr altos niveles de desempeño laboral.	Y		Y		Y		
DIMENSIÓN: 3 RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro de manera amable con mis superiores y compañeros durante los procesos laborales en el servicio.	X		Y				
16	Las buenas y positivas relaciones interpersonales entre compañeros favorecen a que funcione como un equipo bien integrado	Y		Y		Y		
17	Realizo relaciones constructivas, eficaces y armónicas con mis superiores y usuarios del servicio.	Y		Y		X		
18	Estoy apta a aceptar las críticas de mis compañeros	Y		Y		X		
19	Las relaciones interpersonales con mis compañeros del trabajo tienden a ser reservadas y distantes.	Y		Y		Y		
20	Considero ser prudente y mantener buenos modales con mis compañeros	Y		X		Y		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gamarra Guillén Hilda DNI: 25012605

Especialidad del validador: Mg. Gestión en los servicios de salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

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

14 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. FACTORES INTRINSECOS							
1	Me siento contento con la labor que vengo haciendo.	X		X		X		
2	Siento que estoy ejerciendo una labor por vocación y de servicio a los demás.	X		X		X		
3	El trabajo que realizo me permite cumplir con mis expectativas personales.	X		X		X		
4	La labor que realizo me ayuda a crecer y ser una persona más empática.	X		X		X		
5	El trabajo bien hecho es reconocido por la entidad.	X		X		X		
6	La entidad valora los objetivos alcanzados gracias a mi labor.	X		X		X		
7	Percibo que el servicio me brinda oportunidades para desarrollarme a profesionalmente.	X		X		X		
8	En mi centro de trabajo me ofrecen capacitaciones, que enriquecen mis habilidades.	X		X		X		
9	las tareas que realizo me posibilitan asumir mi rol con responsabilidad.	X		X		X		
10	asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. FACTORES EXTRINSECOS							
11	Los supervisores que tengo son competentes, objetivas y justas.							
12	siento que mis supervisores favorecen las buenas relaciones interpersonales en el equipo de trabajo.	X		X		X		
13	Las condiciones físicas en el servicio como: ambientes, ventilación, iluminación y equipos son adecuados.	X		X		X		
14	En la entidad donde laboro se respeta las condiciones laborales fijado en la ley de trabajo del enfermero.	X		X		X		
15	En la entidad donde laboro se esfuerzan por reducir los riesgos laborales al que exponen los profesionales enfermería.	X		X		X		
16	En la entidad donde laboro se promociona la salud ocupacional.	X		X		X		
17	percibo que mis supervisores tienen comunicación asertiva con mis compañeros y conmigo.	X		X		X		
18	En la entidad donde laboro existe el dialogo que se lleva en un clima de serenidad y respeto.	X		X		X		
19	La remuneración que percibo satisface mis expectativas y necesidades.	X		X		X		
20	La entidad reconoce y realiza un pago justo por las horas extras laboradas.	X		X		X		
21	En la entidad donde laboro las políticas generales adoptadas se ejecutan tomando en cuenta los derechos de los trabajadores.	X		X		X		
22	En la entidad donde laboro la asignación de funciones del profesional de enfermería es acorde al MOF.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: 1 LOGRO DE METAS								
1	Cada día me esfuerzo lo suficiente por brindar un servicio de calidad a los pacientes.	X		X		X		
2	Soluciono de manera eficiente las situaciones conflictivas o dificultades que se presentan en el servicio.	X		X		X		
3	Ejecuto mi trabajo dentro de los horarios y tiempos establecidos por la jefatura.	X		X		X		
4	Me adelanto a los problemas o necesidades futuras que aparecen en el servicio.	X		X		X		
5	Me capacito de forma permanente para aumentar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	durante el desempeño de mis labores hago uso racional de los recursos.	X		X		X		
7	Realizo propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales en el servicio.	X		X		X		
DIMENSIÓN: 2 COMPETENCIAS								
8	En la actualidad el cargo que tengo me ayuda a desarrollar de manera satisfactoria mis habilidades y competencias.	X		X				
9	Contribuyo con ideas y propuestas para mejorar procedimientos y sistemas laborales dentro del servicio.	X		X		X		
10	Realizo acciones adecuadas y propongo útiles soluciones en el servicio.	X		X		X		
11	Aumento mi rendimiento laboral realizando estudios de post grado.	X		X		X		
12	planifico las actividades del servicio con facilidad.	X		X		X		
13	Ejecuto las actividades de manera responsable de acuerdo con las funciones asignadas al puesto de trabajo.	X		X		X		
14	Mi compromiso con el servicio es lograr altos niveles de desempeño laboral.	X		X		X		
DIMENSIÓN: 3 RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro de manera amable con mis superiores y compañeros durante los procesos laborales en el servicio.	X		X				
16	Las buenas y positivas relaciones interpersonales entre compañeros favorecen a que funcione como un equipo bien integrado	X		X		X		
17	Realizo relaciones constructivas, eficaces y armónicas con mis superiores y usuarios del servicio.	X		X		X		
18	Estoy apta a aceptar las críticas de mis compañeros	X		X		X		
19	Las relaciones interpersonales con mis compañeros del trabajo tienden a ser reservadas y distantes.	X		X		X		
20	Considero ser prudente y mantener buenos modales con mis compañeros	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____



ESCUELA DE POSTGRADO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Elisabeth Espirilla Mamani DNI: 44744297

Especialidad del validador: Maq.ister en Gestión de los Servicios de Salud

..13...de mayo...del 20.....

Firma del Experto Informante.

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

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

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

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