



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

TESIS

**FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS AL
DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL
DOCENTE BELEN DE LAMBAYEQUE - 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

Autora

Bach. Guadalupe Alvarez Betty
<https://orcid.org/0000-0002-5409-9099>

Asesora

Dra. Arias Flores Cecilia Teresa
<https://orcid.org/0000-0002-9382-0408>

Línea de Investigación

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad**

**Sub línea: Caracterización de la distribución y determinantes
para el riesgo, protección y tratamiento contra enfermedades
raras y huérfanas**

Pimentel- Perú

2023

**FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL
DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE – 2021**

Aprobación del jurado

MG. GONZALES DELGADO LEYLA ROSSANA

Presidenta del Jurado de Tesis

DRA. RIVERA CASTAÑEDA PATRICIA MARGARITA

Secretaria del Jurado de Tesis

DRA. ARIAS FLORES CECILIA TERESA

Vocal del Jurado de Tesis



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy egresada del Programa de Estudios de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE – 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Guadalupe Alvarez Betty	DNI: 70450309	
-------------------------	---------------	---

Pimentel, 10 de julio de 2023

Dedicatoria

Lo dedico a Dios, que jamás dejó que me rindiera a pesar de las dificultades que se interpusieron en mi camino, a mis padres, por su sacrificio y soporte de manera incondicional, han sido mi recinto para seguir progresando con mi carrera profesional, a mi hermano por brindarme sus consejos y estar siempre a mi lado.

Betty.

Agradecimientos

Al finalizar este trabajo de investigación quiero expresar mi agradecimiento a la Mg. Patricia Margarita Rivera Castañeda, por haberme ayudado con sus conocimientos. A mis padres y hermano que me motivaron en todo momento, brindándome consejos y amor para no rendirme. También mi gratitud a mis abuelitos por su fortaleza, amor y cariño.

Betty.

Índice

Dedicatoria.....	4
Agradecimientos.....	5
Índice	6
Índice de tablas.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema.....	17
1.3. Hipótesis	17
1.4. Objetivos	18
1.5. Teorías relacionadas al tema	18
II. MATERIAL Y MÉTODO	28
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	28
2.2. Variables y operacionalización.....	28
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.....	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	33
2.6. Criterios éticos.....	33
III. RESULTADOS	35
3.1. Resultados	35
3.2. Discusión.....	37
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
4.1. Conclusiones.....	39
4.2. Recomendaciones	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.	35
Tabla 2. Niveles de factores motivacionales del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.	36
Tabla 3. Niveles de desempeño laboral según sus dimensiones en el profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.	36

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de los factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021. La metodología que se utilizó para la investigación fue el tipo cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental, correlacional - transversal; la técnica usada fue la encuesta, aplicando un cuestionario a 51 profesionales de enfermería del Hospital Provincial Belén de Lambayeque. Los resultados obtenidos fueron que, el 45.1% de las enfermeras presentaron niveles altos en factores motivacionales y desempeño laboral eficiente, asimismo el 31.4% de las enfermeras con regular desempeño laboral tuvo niveles medios en factores motivacionales y solo un 2% de las enfermeras con deficiente desempeño laboral se encontraban con niveles bajos en los factores motivacionales. Referente a los factores motivacionales predominó el nivel alto, donde el 56.9% se encontraba en los factores extrínsecos y el 52.9% en los factores intrínsecos; respecto a las dimensiones del desempeño laboral, predominó el nivel eficiente con el 58.8% en logro y rasgos; en la dimensión competencia predominó el nivel regular con 52.9%. Llegando a la conclusión que hubo una alta significancia de ($p < 0.01$), existiendo una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal enfermero de dicho Hospital.

Palabras clave: motivación, factores motivacionales, desempeño laboral, enfermería.

Abstract

The general objective of the research was to determine the influence of motivational factors associated with the work performance of the nursing professional of the Belén de Lambayeque Provincial Teaching Hospital - 2021. The methodology used for the investigation was the quantitative, descriptive type, with a non-experimental design. , correlational - cross-sectional; The technique used was the survey, applying a questionnaire to 51 nursing professionals from the Belén de Lambayeque Provincial Hospital. The results obtained were that 45.1% of the nurses presented high levels of motivational factors and efficient job performance, likewise 31.4% of the nurses with regular job performance had medium levels of motivational factors and only 2% of the nurses with deficient job performance had low levels in motivational factors. Regarding motivational factors, the high level predominated, where 56.9% were found in extrinsic factors and 52.9% in intrinsic factors; Regarding the dimensions of job performance, the efficient level predominated with 58.8% in achievement and traits; In the competence dimension, the regular level predominated with 52.9%. Reaching the conclusion that there was a high significance of ($p < 0.01$), there being a significant relationship between the motivational factors and the work performance of the nursing staff of said Hospital.

Keywords: motivation, motivational factors, job performance, nursing.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En España, indicaron que los trabajadores de la salud con sobrecarga laboral y baja experiencia en el trabajo, influye de manera negativa al momento de realizar la motivación al personal de enfermería; teniendo como resultados que un 60 % no tenían contrato permanente y un 40% tenían un contrato fijo; por tal motivo sugirieron fomentar en los distintos centros sanitarios la participación, motivación, trabajo en equipo de profesionales de enfermería y así poder ofrecer un cuidado único y humanístico a sus usuarios ¹.

En Ecuador, manifestaron que los factores ambientales y rendimiento profesional en un equipo de trabajadores de enfermería dentro de un hospital de Quito, se evidenció que un 23% de los profesionales presentaron un puntaje entre 68% y 79% de la evaluación acerca de su desempeño laboral, lo que indicó que existía un rendimiento laboral por mejorar y que se encontraba relacionado con distintos factores que han influenciado en la práctica profesional de los trabajadores de enfermería. Por otro lado, se encontró deficiencias en los factores ambientales como la ventilación, iluminación de los ambientes, y también un clima laboral deficiente; lo cual afecta directamente al desempeño laboral ².

Así también en Ecuador, mencionaron que el riesgo de tener una baja productividad profesional en el personal de salud, es porque existe deficiencias como el exceso laboral interpersonal, y otros, factores climáticos como los cambios violentos de temperatura, la iluminación, como estar expuestos a compuestos químicos, etc., conciben que el acatamiento de las medidas de seguridad y la atención a los usuarios se vea perjudicado. Además, expresaron que existen diferentes factores que llevan a un aumento del rendimiento dentro de los cuales se encuentra la estimulación profesional como un componente intrínseco de las personas ³.

En los países de América, la Organización Mundial de la Salud (OMS), refirió mediante un informe presentado en el transcurso de la pandemia COVID-19, que el personal de salud sobre todo los enfermeros en las américas la mayoría son de sexo femenino de un total de 30% de enfermeros en el mundo. Así mismo

Washington D.C. durante el 2020, la Organización Panamericana de la Salud manifestó que la COVID-19 ha puesto en descubierto de manera heroica el compromiso total del trabajo profesional de cada uno de los enfermeros y enfermeras en todo el mundo, al igual que otros profesionales de salud, en proteger y atender la vida de las personas en medio de una pandemia que hasta el día de hoy viene dejando y marcando luto y dolor en el corazón de muchas familias a nivel mundial ⁴.

En Ica, expresaron que la motivación laboral, según los conocedores de enfermería encargados de la sala emergencia del Hospital María Auxiliadora, el 80,2% mostró un nivel de motivación bajo y un 19% de recursos humanos de enfermería revelaron poseer un horizonte de motivación medio ⁵; de manera que influye negativamente en el desempeño laboral de los profesionales de la salud ⁶. En el departamento de Ayacucho manifestaron que el 80% de enfermeros con respecto a la motivación intrínseca se encontraron en un nivel medio y 18% presentaron un bajo nivel y en cuanto a la motivación extrínseca el 70% se encuentra en un nivel medio y un 18% mantuvieron un nivel alto ⁷.

En tanto, en el Perú, el Ministerio de Salud enfatizó que los facultativos de enfermería que ejecutan en las instituciones de salud pública y privada, logren el éxito de sus metas. El número de establecimientos médicos crece a través del misterio de las enfermeras motivadas para asumir su trabajo, es decir, para realizar su trabajo estableciendo un modelo de desempeño positivo y brindando una atención integral de calidad, teniendo como resultado una buena rentabilidad y productividad con eficiencia y eficacia ⁸.

En el Callao, sobre el servicio que laboran el personal de enfermería en un Hospital, manifestaron que el 24.5% presentó insuficiente desempeño por tener sobrecarga laboral, falta de capacitación y presión laboral por la jefatura del departamento de enfermería y el 75.5% presentó suficiente desempeño laboral ⁹. En Arequipa en un hospital del MINSA, evidenciaron que el 98.38% exhibe un nivel alto de desempeño laboral y el 36.32% alcanza un nivel medio de los profesionales de enfermería, de tal manera que expresaron la importancia de la motivación para un mejor desempeño laboral de los profesionales de enfermería ¹⁰.

En Lima, sobre la calidad de vida conjuntamente con el manejo laboral de los concedores de enfermería en un Hospital del seguro social, demostraron que el 93% de enfermeros presentaron un nivel medio de calidad de vida y el 85% presentaron un nivel medio de desempeño laboral en sus actividades diarias de trabajo en los diferentes servicios de dicho nosocomio. De tal manera que mientras mejor sea el rendimiento en el ámbito laboral de los expertos de enfermería, la atención de salubridad es mejor y el usuario se sienta más satisfecho ¹¹.

En el Cusco, indicaron que la motivación y el desempeño laboral en los profesionales de salud asistenciales se presentó que el 35,3% tenía un buen desempeño laboral con el más alto porcentaje y un 25,5% presentaba un excelente desempeño laboral, y el 1,96% presentó un deficiente desempeño laboral siendo el mínimo porcentaje de los profesionales asistenciales que presentaban dificultades en el desempeño de sus actividades. Y con respecto a la motivación de los profesionales de salud asistenciales el mayor porcentaje fue con el 43,14% presentaron muy buena motivación en su escenario de trabajo y el 19,6% se encontraron regularmente motivados en su trabajo ¹².

En la ciudad de Chiclayo no hay muchos estudios actualizados acerca de la motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería. En el año 2017 se encontró algunas evidencias en el hospital Luis Heysen Inchaustegui, sobre el desempeño laboral de las enfermeras y enfermeros fue de un nivel muy bueno con un 45% de desempeño laboral según sus conocimientos y capacidades, seguido del 40% que tiene un nivel bueno y el 15% de los profesionales tienen un nivel medio de desempeño ¹³.

De igual manera en el hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque en este año 2021 el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del 100%, el 78.3% representó un nivel alto de desempeño laboral y el 21.7% de los profesionales mantuvieron un nivel medio en el desempeño laboral de sus actividades programadas en dicho nosocomio ¹⁴.

Durante la instancia de estudio en cuanto a la realidad problemática del ámbito local en los profesionales de enfermería del hospital provincial docente Belén de Lambayeque, se puede evidenciar que existen factores motivacionales

deficientes como entornos y ambientes de infraestructura no tan adecuados y escasez de insumos en los servicios para brindar servicios de salud satisfactorios, así mismo carencias de trabajo en equipo y falta de comunicación en algunos profesionales, pocas oportunidades en capacitaciones para que los profesionales de enfermería sigan creciendo profesionalmente y adquiriendo habilidades y conocimientos, escaso reconocimiento a su trabajo y esfuerzo de los profesionales de enfermería, en algunos casos remuneraciones económicas deficientes a los profesionales de enfermería o contratos por terceros que el estado hasta la actualidad no logra eliminar ese tipo de contratos, ya que no sustenta las necesidades de los profesionales de enfermería.

Así mismo se pudo observar a los profesionales de enfermería desmotivados realizando un trabajo rutinariamente en la atención al usuario o quizá por cumplimiento y no realizan su trabajo por vocación a su carrera, algunos profesionales de enfermería mal humorado, estresados por la sobre carga laboral que tienen que cumplir, personal asistencial estresado, malhumorado por los reclamos que se generan a veces por sus jefes o familiares de los pacientes, personal de enfermería que vienen de sus casas con problemas familiares, discusiones entre el personal asistencial, por otro lado algunos ambientes de trabajo no cuentan con la comodidad para brindar la atención, fallas y deterioro en algunos de los equipos médicos para brindar la atención necesaria al usuario.

En estos tiempos de pandemia por la coyuntura sanitaria del COVID 19, el personal de salud se ha visto su disconformidad y malestar por la falta de insumos de protección personal para poder brindar la atención necesaria a sus pacientes, en la cual a conlleva a tener resultados deficientes en la atención y la recuperación adecuada de la salud del paciente, por otro lado muchos profesionales es estos tiempos de pandemia se encuentran temerosos de poder perder la vida a causa del virus mortal de la COVID-19, en la cual algunos han tenido que renunciar o ser aislados por presentar comorbilidad en su salud.

Antecedentes en el ámbito internacional: Fernández et al., en el 2019, Argentina; cuya finalidad fue conocer el grado de motivación y satisfacción laboral del personal enfermero de un hospital privado de alta complejidad de la provincia de Buenos Aires. El método del estudio fue cuantitativo. Teniendo como resultados

que la motivación de los profesionales fue de nivel medio con el 60.8% con tendencia a alto y con respecto a la satisfacción fue de nivel medio con el 56% con tendencia a baja. Concluyendo que la motivación y la satisfacción laboral evidenciaron una correlación significativa alta, demostrando que el nivel de ambas variables en los profesionales de la salud fue de grado moderado¹⁵.

Alvarado, Pinduisaca, en el año 2019, en Ecuador, cuyo propósito fue determinar los factores que influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio hospitalario de un hospital. La metodología fue cuantitativa; cuyos resultados obtenidos fueron, las limitaciones de capacitación en un 52% por falta de apoyo por la dirección de la institución, falta de seguridad en la estabilidad laboral con un 56%, la falta de reconocimientos con un 40%, la sobrecarga laboral experimentada con un 52%. Respecto a los factores favorables, se evidenció la aclimatación al área de trabajo con un 88%, puntualidad, orientación bajo un reglamento de políticas institucionales y una guía de procedimientos con un 70%. Concluyendo que existe factores que intervienen de manera no adecuada en el desempeño de los profesionales enfermeros¹⁶.

Villegas, 2017, México para determinar si existe una relación entre el nivel de estrés y el desempeño profesional de enfermeros hospitalarios de Hermosillo, Sonora. El método utilizado fue la correlación descriptiva. Se consiguió como resultado un nivel de estrés de 35.91% en promedio; con respecto al nivel de desempeño de trabajo se alcanzó que el 95.5% mantienen un nivel alto de desempeño profesional. En conclusión, el estrés y desempeño laboral presentaron una relación estadísticamente significativa y un factor de correspondencia negativa, lo que da entender que al aumentar el nivel de estrés reduce notablemente el grado de trabajo en el profesional de enfermería¹⁷.

En el ámbito nacional: Salazar, en Cajamarca, en el año 2019, el propósito del estudio fue establecer si el desempeño laboral del personal enfermero se encontraba relacionado a la calidad de atención en un hospital de MINSA. La metodología usada fue cuantitativa, correlacional; donde obtuvo que, en el desempeño laboral un porcentaje de 35% representó un nivel medio bajo, mientras que el 30% mantienen un nivel medio alto; en la calidad de atención el 42% de los usuarios señalaron un nivel satisfactorio en proceso y el 37% manifestaron un nivel

satisfactorio aceptable. En conclusión, se evidenció que la relación es directamente proporcional, por lo que, mientras más alto sea el nivel de desempeño en el trabajo mejor es la calidad de atención ¹⁸.

Cancha, Yauri, en el año 2018, en Huaraz; la finalidad de la investigación fue determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – Hospital Víctor Ramos Guardia. La investigación fue cuantitativa-descriptiva correlacional; la muestra estuvo constituida por 50 profesionales, obteniendo como resultados que los factores sociodemográficos el 46% son de 31 a 35 años de edad y 8% tuvo una edad entre 41 y 45 años, así mismo los factores organizacionales el 52% eran contratados, el 48% eran nombrados y en cuanto a los factores motivacionales el 72% no tenían especialidad y el 28% tenían una segunda especialidad. Llegando a la conclusión, que los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales si estaban relacionados elocuentemente con el desempeño en el trabajo ¹⁹.

Así mismo Gamarra H, en el año 2018, el propósito fue identificar si los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral en enfermeras de la unidad de cuidados intensivos de un hospital regional del Cusco. La metodología utilizada fue no experimental-cuantitativa, dicha muestra estuvo representada de 22 profesionales; los resultados en cuanto a los factores motivacionales extrínsecos, el 45.5% tuvieron un nivel medio a bajo; respecto a los factores motivacionales intrínsecos el 54.5% afirman que fue de nivel bajo y en cuanto a la satisfacción laboral su nivel es bajo con un 54.5%. Por lo que se concluyó que existe una relación entre factores motivacionales y satisfacción laboral ²⁰.

Campos, en el año 2017, en Lima, el propósito fue establecer si los factores motivacionales se encontraban relacionados con el desempeño laboral del personal enfermero del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. La metodología empleada fue cuantitativa, correlacional; cuyos resultados obtenidos respecto a los factores motivacionales el 60% presentaron un nivel medio, por otro lado el 20% mostró un factor de nivel alto y por último el 20% tuvo un nivel bajo; y el desempeño laboral de los profesionales el 65% fue regular, 20% fue eficiente y el 15% su grado

fue deficiente; concluyendo que los enfermeros que presentan un factor de motivación de nivel bajo mantienen un desempeño deficiente en su trabajo ²¹.

A nivel local: Quispe, en el año 2018, realizó un estudio en la Victoria-Chiclayo, para determinar la relación entre los niveles de estrés y los resultados laborales en los trabajadores de salud del Centro de Salud El Bosque. El método utilizado fue cuantitativo de tipo relacional, donde se encontró que, desde el punto de vista del agotamiento emocional, el nivel de estrés de los trabajadores sanitarios fue bajo, 77,8%; desde el punto de vista del desempeño laboral, el indicador efectivo de calidad del trabajo fue de 82.2% eficaz, y el indicador efectivo de trabajo en equipo, responsabilidad y compromiso con el sistema fue 100% eficiente. En conclusión, existió una correlación entre las variables, siendo $p < 0.05$ ²².

Chavesta, en el año 2018 en Pimentel, tuvo como finalidad identificar el nivel del clima laboral y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Luis Heysen Inchaustegui. La metodología utilizada fue descriptivo-transversal, en la cual se consideró a 25 enfermeras en la muestra de estudio; y teniendo como resultados que el 80% de los encuestados sobre el clima laboral alcanzan un nivel promedio, teniendo un 60% de los encuestados que presentó un nivel bajo en comunicación y en ningún participante se encontró un nivel alto. Con respecto al desempeño en el trabajo se mostró que el 52% de los enfermeros, logran alcanzar un nivel bueno de desempeño. Llegando a una conclusión en la cual se evidencia que el clima laboral no afecta al desempeño laboral de los profesionales de enfermería en dicho nosocomio ²³.

La justificación de este estudio fue entender y conocer a los factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos positivos, la cual sean satisfactorios para el buen desempeño en el trabajo de los profesionales asistenciales de enfermería, con el propósito de brindar una atención y cuidados humanísticos de calidad en la reparación de la salud de los usuarios, por ende si el entorno laboral y desarrollo personal y profesional se ve envuelto por factores motivacionales negativos, estos afectan notablemente en el trabajo laboral de los profesionales, de tal forma se tiene que buscar alternativas de solución para mejorar la productividad tanto profesional como institucional, ya que de esto depende tener una relación eficiente de enfermero paciente.

Así mismo esta investigación ayudó a identificar los factores motivacionales negativos que afectan el desarrollo profesional del personal de enfermería del hospital provincial docente Belén de la ciudad de Lambayeque, ya que puede ser en lo personal, la falta de empeño en el trabajo, falta de vocación, falta de comunicación, falta de trabajo en equipo y en el entorno laboral e institucional se puede encontrar condiciones de trabajo inadecuadas que presenten riesgo o accidentes laborales, afectando de esta manera la salud de los trabajadores y por último la compensación económica no adecuada en algunos profesionales de enfermería. De esta manera los profesionales no logran desarrollar sus habilidades y destrezas por completo, teniendo una baja productividad y calidad en los cuidados de sus pacientes.

Los beneficiarios de esta investigación fueron los profesionales de enfermería del hospital provincial docente Belén de la ciudad de Lambayeque, de la cual les permitió reconocer los componentes negativos que perjudiquen su progreso personal y profesional y disminuyan su productibilidad, así mismo dicho nosocomio es beneficiado ya que tiene que contar con personal calificado que brinde una atención y cuidados de calidad a sus pacientes, en la cual demuestren liderazgo, actitud, desenvolvimiento, teniendo como resultado un desempeño en el trabajo productivo y satisfactorio tanto para los licenciados en enfermería y el mismo nosocomio, logrando así metas, objetivos y buenos indicadores de productividad.

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021?

1.3. Hipótesis

H1: Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital provincial docente Belén de Lambayeque - 2021.

H0: No existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital provincial docente Belén de Lambayeque - 2021.

1.4. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.

Objetivos específicos

Identificar los factores motivacionales del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.

Evaluar el nivel de desempeño laboral y sus dimensiones en el profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.

1.5. Teorías relacionadas al tema

La teoría del logro de metas de Imogene King se basa en el hecho de que el cuidado de enfermería se centra en las interacciones humano - ambiente que conducen a los individuos a un estado de salud que les permite funcionar en sus roles sociales (18). King propone en la teoría del logro de objetivos que debe haber interacción entre el paciente y el cuidador para percibir, emitir juicios y comunicarse entre sí para formular acciones. Las acciones, a su vez, generan respuestas, establecen metas, formulan medidas para lograrlas y celebran contratos llamados transacciones. Se considera un sistema abierto; por lo tanto, proporciona un ciclo de retroalimentación, ya que se cree que la percepción se ve afectada por cada paso de acción.

Asimismo, se revisaron dos teorías más enfocadas a la motivación: La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg. No obstante, propusieron definiciones más efectivas de la motivación, aquellas son las primeras teorías que son muy relevantes porque constituyen los fundamentos teóricos de la motivación contemporánea, y muchos gerentes de

puestos todavía lo emplean. Esto es la Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow. La primera hipótesis de la motivación continúa, hablaba de las necesidades de los subordinados, la teoría de la motivación más famosa es probablemente la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, un psicólogo que expuso que hay cinco niveles de necesidades dentro de cada sujeto y son las siguientes ²⁵:

Necesidades fisiológicas: Son las necesidades del ser humano, como nutrirse, ingesta de líquidos, tener protección, sentirse sexualmente satisfecho y otras obligaciones físicas. Necesidades de seguridad: esta es de confianza y salvaguardia contra daños físicos y emocionales, así como una garantía para continuar complaciendo las necesidades físicas. Necesidades sociales: las propias necesidades de sentimientos, dominio, aceptación y amistad. La necesidad de estima: son factores internos como la autoestima, la libertad y el éxito, así como componentes visibles como el estatus, el reconocimiento y la observación. Necesidades de autorrealización: estas indica cómo el ser humano debe crecer, realizar su capacidad y satisfacerse personalmente; es el empuje de transformar lo que uno puede ser ²⁵.

Maslow manifestó que cada nivel de la clasificación de necesidades debe complacer por completo antes de que la próxima necesidad se convierta en sobresaliente. Los sujetos obtienen un nivel a la vez en la jerarquía de necesidades. Además, Maslow clasifica los cinco tipos de demanda en un sistema de alta y baja. Considera las necesidades físicas y de protección de bajo nivel, así como las necesidades sociales, el respeto y la autorrealización que él llama necesidades de alto nivel. Los requisitos de inferior nivel se cumplen principalmente externamente, mientras que los requisitos de alto nivel generalmente se cumplen internamente. ¿Cómo explica la teoría de Maslow la motivación? Los directivos usan la jerarquía de Maslow para impulsar a los empleados a hacer cosas que complazcan sus necesidades ²⁵.

Sin embargo, esta teoría también establece que una vez que la necesidad está completamente satisfecha, el individuo se mantiene motivado y satisfecho. La teoría de Maslow fue ampliamente reconocida en 1960 y 1970, por presentar y

señalar las necesidades que presenta el ser humano que hace que se sienta motivado y satisfecho consigo mismo. Especialmente los gerentes de una organización lo utilizan porque presenta conocimiento y es factible de entender, por otro lado, Maslow no brindó ningún sustento empírico en su teoría, ya que así algunas investigaciones que intentaron verificar no pudieron hacerlo²⁵.

Herzberg propuso la teoría de los dos factores (también llamada teoría de la motivación e higiene) afirma que los factores intrínsecos se relacionan con la complacencia laboral y por otro lado los factores extrínsecos se asocian con el descontento laboral. Este autor buscaba la idea de poder entender en qué momento los seres se sienten positivas (satisfechas) o negativas (insatisfechas) con su labor. Definiendo así que la reacción de los individuos que se sienten conforme con su labor es muy diferente a la reacción de los individuos que se sienten mal. Se evidencia que determinadas características siempre están aliadas con la satisfacción laboral, mientras que otras características están aliadas con el descontento laboral. Cuando los colaboradores se sienten satisfechos con su trabajo, tienden a describir a los factores internos generados por el trabajo en sí, como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad ²⁵.

Así mismo los seres que se perciben insatisfechos tienden a transmitir factores externos derivados del entorno de trabajo como la gestión y normativas de una organización, el trabajo en equipo, las condiciones ambientales en el trabajo y la supervisión. Según Herzberg afirma que los factores que generan una satisfacción positiva en el trabajo son diferentes que los factores que causan insatisfacción en el entorno laboral. De tal manera que los líderes o jefes de una empresa que quieren disminuir los factores que conllevan a la insatisfacción en el trabajo pueden evitar de esta manera que las personas se sientan más motivadas. Estos factores externos que causan descontento laboral se denominan factores de higiene, cuando son correctos las personas se sienten motivadas. Herzberg sugiere que se debe fomentar los factores internos o intrínsecos que están relacionados con el trabajo entre sí, para que las personas se sientan motivadas ²⁵.

La motivación viene hacer un proceso que incurre en la energía, asimismo la dirección y la sostenibilidad de los esfuerzos de uno para lograr sus metas. El

componente energético es una medida de fuerza, propulsión y vitalidad. Las personas motivadas trabajan duro. Sin embargo, también se debe tener en cuenta la calidad y la fuerza de este esfuerzo. Se quiere que los empleados trabajen para se logren los objetivos organizacionales. Finalmente, la motivación influye en los empleados haciéndoles sentir satisfactoriamente motivados para conseguir los propósitos planteados en la organización ²⁵.

Comprender el significado de motivación, se puede ver que la motivación tiene tipos como intrínsecos y extrínsecos: la motivación intrínseca es cuando una persona siempre demuestra que está persiguiendo su propósito cuando fija su interés en el aprendizaje o el trabajo. La mejora y personalización en el proceso de ambiciones y metas se define como el hecho de que una actividad se realiza por diversión y satisfacción, es decir, lo que se vive al aprender, explorar o intentar comprender cosas nuevas. Hay varios factores que son relevantes aquí, tal como la indagación, la intriga, los objetivos de enseñanza y la inteligencia. La motivación extrínseca es un factor externo, es decir, dado por otros. La gente trabaja para obtener recompensas o evitar el castigo externo. Hacer un evento que tiene como objetivo ganar algo, siempre que haya premios para ganar, es muy poderoso, pero se acaba con el tiempo, si no hay meta, no hay motivación ²⁵.

Según la definición de Chiavenato, afirmó que la motivación, tiene relación con el comportamiento humano y es provocada por elementos internos y externos, en los cuales los anhelos y carencias fomentan la energía necesaria para incentivar a los individuos a realizar actividades y así lograr sus metas. Asimismo, Delgado afirmó que la motivación es el proceso por el cual los individuos se proponen y tienen la voluntad a trabajar hacia determinadas metas y objetivos para satisfacer cierto tipo de necesidades y/o expectativas en el desempeño de actividades específicas, con mayor o menor satisfacción, el grado depende del esfuerzo que decidan hacer acciones hacia el futuro para su beneficio²⁶.

Por otro lado, Maier señaló que la motivación es el proceso que determina la expresión de la conducta e interviene en su manifestación posterior a través de las consecuencias de la propia conducta que pueda generar. Krench afirmó que la motivación es un impulso a la acción que puede ser promovido por el entorno

(provocación externa) o puede ser formado por el proceso psicológico interno de la persona. En la última fase, la motivación está asociada con el sistema cognoscitivo del individuo. Para Kart, Rosenzweig, indicaron que la motivación es un proceso que puede llevar a un individuo a actuar de cierta manera o al menos a producir una cierta proporción de una determinada conducta²⁷.

Las dimensiones de los factores motivacionales son: Los factores motivacionales intrínsecos, estos están vinculados con la experiencia satisfactoria del trabajador y lo que contribuye al trabajo de acuerdo con el puesto laboral. Por el contrario, cuando estos factores aparecen en el trabajo, motivan a los empleados y los inspiran a desempeñarse bien. Este descubrimiento permitió a Herzberg plantear uno de los principios más importantes en el ámbito de la motivación en el trabajo. La satisfacción y la insatisfacción son conceptos independientes y distintos²⁸.

El trabajo en sí mismo; manifestaron ser un tipo de actividad humana. No tiene un propósito en sí mismo. Al contrario, es un medio para lograr un fin. Es obtener algún tipo de retorno o diferenciarse de la propia actividad laboral, por lo que el resultado del trabajo es intencional con razón. Desarrollo personal: definieron como una experiencia que surge de la interacción en lo individual o grupal. Debe consentir el desarrollo y optimización de la comunicación, la interacción con el otro, y las capacidades y destrezas para la toma de soluciones, permitiéndole entenderse mejor a sí mismo y a los demás. El propósito es desarrollarse y ser más humano. Reconocimiento de logros, de acuerdo a la Real Academia Española, incluye el beneficio o favor recibido²⁸.

El desarrollo profesional: Es un proceso mediante el cual el hombre atraviesa una serie de etapas, que se caracterizan por diversos trabajos de progreso, relaciones y actividades. El incremento profesional es la construcción de la identidad profesional, que tiene como objetivo ampliar la satisfacción con el trabajo profesional a través de una mejor comprensión y mejora de las capacidades profesionales. Responsabilidad: Es un valor importante que se refiere a un individuo que conscientemente toma una decisión y afronta los resultados de sus acciones y está dispuesto a asumir la responsabilidad de estas consecuencias. La

responsabilidad es la capacidad de responder a las propias acciones. Desde el punto de vista ético, social y legal ²¹.

Como segunda dimensión se tiene a los factores motivacionales extrínsecos: Estos factores se relacionan con las emociones negativas y la insatisfacción que los empleados dicen tener en su puesto o centro de trabajo y actúan de manera similar a estos factores. Normas asistenciales por contexto laboral eliminar o prevenir riesgos para la salud. Si los factores de higiene no existen o no se aplican correctamente, no permitiendo que los trabajadores logren la satisfacción laboral. Pero cuando lo son, no crean una fuerte motivación para los empleados, sino que solo ayudan a reducir o eliminar la insatisfacción laboral ²⁸.

La supervisión adecuada: Es un procedimiento organizado de seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y capacitación con fines administrativos y educativos. Desde una perspectiva de base, se capacita a una persona para que sea más competitiva que otra. Por lo tanto, garantiza que la calidad del servicio brindada sea de alta calidad. Condiciones de trabajo: Está relacionado con la situación del ambiente laboral. Los riesgos para la salud ocupacional y las enfermedades ocupacionales surgen de la exposición a peligros en el lugar de trabajo y reflejan una mala organización del trabajo. Por tanto, las condiciones laborales pueden afectar la seguridad y salud del personal²⁸.

La seguridad laboral: conocida como higiene ocupacional, históricamente ha pasado por múltiples pasos, refiriendo únicamente a la protección de los trabajadores en caso de accidente o reparación. No es la única forma de reparar el daño que sufrieron. Sino también significa prevenir o evitar cualquier suceso o evento adverso que se pueda producir en el entorno laboral de los colaboradores. Es decir, para minimizar las posibilidades de que los trabajadores se encuentren expuestos a riesgos. Las relaciones interpersonales: estas relaciones dan dirección, fuerza y significado a las metas fijadas y que pueden traer felicidad y tristeza a las personas. Las buenas relaciones interpersonales promueven la satisfacción emocional en el ámbito personal, la superación personal y el éxito humano, pudiendo influir en los demás para lograr sus objetivos ²⁸.

Se ha observado que las personas con mejores relaciones interpersonales en el ámbito social se desempeñan mejor como individuos y animan a los demás a ser más responsables y creativos. Según Gonzales refirió que la jerarquía es sinónimo de celebridad y corresponde de acuerdo a la situación de una persona en la sociedad. La RAE lo definió como el lugar que ocupa un individuo en una sociedad o grupo social; por lo que existe dos tipos de estatus, uno es inmutable, establecido por las condiciones desde el nacimiento, y el estatus adquirido es el estatus social al que se puede acceder durante la vida. El salario es la compensación que recibe al otorgarle a su empleador los derechos relacionados con el trabajo realizado por el trabajador o empleado. Es el precio del trabajo realizado, y el importe del salario se da de acuerdo a la necesidad del trabajador que requiere para subsistir y persistir en el trabajo ²¹.

El desempeño laboral; según Chiavenato es la eficiencia de los trabajadores en la organización, que es necesaria para el funcionamiento de la organización, la calidad del trabajo individual y la satisfacción laboral. Esta característica se enfoca en brindar a cada trabajador la eficiencia para realizar sus actividades, lograr sus objetivos, utilizar de manera óptima los recursos disponibles y brindar a sus subordinados las herramientas que necesitan para llevar a cabo sus actividades, para la productividad de servicios y bienes por una organización o institución ²⁸.

El autor señaló que el desempeño laboral se refiere al valor de los diferentes segmentos de comportamiento que se espera ayuden a guiar a una organización a lo largo del tiempo. Estas actividades pueden ser realizadas por la misma persona o por varias personas en diferentes momentos y ayuden a mejorar la eficiencia de la organización. Según Robbins, manifestó que la base de la psicología del desempeño es que el desempeño laboral se trata de establecer metas y objetivos, activar comportamientos y mejorar su actitud y compromiso al ayudar a las personas a enfocarse en metas difíciles en lugar de facilitarlas cuando son claras. También afirma que el logro es el comportamiento de una persona que se esfuerza por lograr las metas establecidas, lo que conforma una estrategia personal para lograr la meta deseada ²⁹.

Para Faria el desempeño laboral es el resultado del comportamiento del empleado relacionado con el contenido, los atributos, las tareas y las actividades del trabajo. Depende del proceso de mediación o ajuste entre el empleado y la empresa. En tales casos, es importante brindar a los nuevos empleados estabilidad laboral y los beneficios más adecuados para cada caso, dependiendo de su función. Dependiendo del excelente desempeño, que se considera un factor importante en la evaluación de la eficiencia y el éxito de la empresa, la estabilidad laboral trae paz, salud, motivación y un estado emocional satisfactorio ²⁹.

La evaluación del desempeño: Es el análisis consecuente del desempeño de un individuo acerca de su potencial de crecimiento en su puesto de trabajo, una evaluación es un proceso de comprobar el valor, las cualidades o la excelencia de una persona y verificar su rendimiento. Se aplican varios métodos con diferentes nombres, incluida la evaluación del cargo, la evaluación de méritos, la evaluación de los colocadores y la evaluación de la efectividad de sus funciones que evalúa su progreso de las personas que trabajan en una organización empresarial. En esquema, el examen del desempeño es un concepto activo en los entes que evalúan constantemente a sus empleados, de manera oficial o informal. La evaluación del desempeño es un método de gestión indispensable en las actividades de gestión. Es una forma de monitorear a los empleados y permitirles detectar la integración de ellos dentro de una organización o entorno laboral ³⁰.

Importancia de la evaluación del desempeño: En la evaluación del desempeño, Chiavenato afirmó que es posible explicar todos los factores que se pueden mejorar para beneficio personal y organizacional. ¿Cómo llegas al trabajo? Sin esta retroalimentación, la gente se marcha ciegamente. Las organizaciones también necesitan saber cómo se comportan las personas en sus negocios y comprender su potencial. Por lo tanto, las personas y las organizaciones necesitan conocer su desempeño. Las razones por las que las entidades están preocupadas por las revisiones del desempeño de los empleados son las siguientes: Proporciona una revisión sistemática de los aumentos del salario base. Esto le permite decirles a sus empleados cómo se comportan en el lugar de trabajo o cómo deben cambiar su comportamiento, actitudes, habilidades y conocimientos, y ver qué piensan sus jefes sobre nosotros ³⁰.

Beneficios de la evaluación del desempeño: sostuvo que los beneficios de la evaluación del desempeño residen en gerentes, individuos, organizaciones y comunidades. El beneficio para los gerentes es que pueden comunicarse mejor con los empleados, visualizar y mejorar las brechas, ya que se analiza el desempeño de los empleados y las soluciones para mejorar la comunicación con los empleados³⁰.

Para las personas, que puedan entender las reglas de negocio, es decir, hacia dónde quieren llevar a la organización, el valor que la empresa aporta a los empleados con base en los resultados de la evaluación aplica, sus fortalezas y evaluaciones posteriores de sus debilidades, y las ganancias de una organización son el resultado de sus operaciones. El resultado final es ciertamente una ventaja cuando estos planes de formación se implementan para optimizar el desempeño de los trabajadores por medio de formadores externos o internos y la organización puede operar de manera más eficiente³¹.

Según Wayne afirmó que las razones más usadas para evaluar el desempeño laboral se pueden sustentar por las siguientes dimensiones que son: El logro de las metas: Es un factor apropiado para evaluar si una organización lo considera más adecuado que los medios utilizados para lograrlo. Los resultados de estas evaluaciones deben conducir al éxito empresarial y pueden suceder en varios niveles, esto significa que, en el caso de una empresa, puede ser una ganancia o una participación de mercado, a la competencia de una organización que busca la satisfacción del cliente o cumple los plazos³¹.

Las competencias: La competencia incluye una amplia experiencia de conocimientos, habilidades, características de personalidad y un comportamiento adecuado. Este comportamiento puede ser de naturaleza técnica, relacionados con habilidades interpersonales u orientados a los negocios. Por lo tanto, al realizar evaluaciones de desempeño, es necesario considerar aspectos relacionados con éxito en el trabajo o capacidades relacionadas³¹.

Por último, la dimensión de los rasgos de personalidad: es donde se evalúan como algunas de las características de personalidad de los colaboradores de una empresa, que pueden ser actitud, apariencia e iniciativa, así mismo es propenso al

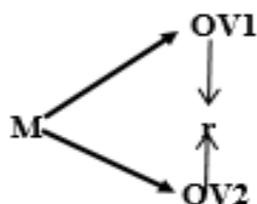
prejuicio y subjetividad en determinadas situaciones, por lo que hay que tener cuidado al hacerlo. Por otro lado, los rasgos de personalidad están siempre asociados con el desempeño de las personas en el trabajo, como la adaptabilidad, el buen juicio, la apariencia y la actitud, la cual les permite desenvolverse mejor marcando un liderazgo, trabajo en equipo, mejor productividad de tal manera que una empresa se vea beneficiada por el rendimiento de sus colaboradores ²¹.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo puesto que, permite plantear un problema de estudio determinado y conciso, así mismo indica medir y analizar los datos recolectados, y de la misma manera son medidos mediante números y cantidades proporcionadas haciendo uso de la estadística. Así también dicho estudio fue descriptivo por lo que ayuda a establecer dimensiones distintas de una problemática que describe fenómenos observados mediante la recolección de la información ³².

Con respecto al diseño de investigación fue observacional, como indicó Hernández, es una investigación donde no se manipulan intencionalmente, lo que significa que son estudios en los que la variable independiente no se modifica o cambia intencionalmente y, por lo tanto, no puede afectar el resultado de las variables. Por otro lado, el estudio fue de correlación simple, lo que permite determinar correlaciones entre dos o más variables³². Asimismo, esto fue transversal, por lo que las herramientas se aplicaron en un solo punto. ³³.



Donde:

M: Muestra.

OV1: Factores motivacionales

OV2: Desempeño laboral

r: Correlación entre las variables

2.2. Variables y operacionalización.

Se muestra a continuación:

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valores finales	Tipo de variable	Escala de medición
Factores Motivacionales	Los factores motivacionales intrínsecos que se asocian con la satisfacción laboral, aumentando en el trabajador una alta motivación en su actitud, comportamiento y con respecto a los factores extrínsecos se alían con la insatisfacción laboral y se encuentran en el ambiente laboral que lo rodea al trabajador ²⁴ .	La variable fue medida mediante un cuestionario sobre factores intrínsecos y extrínsecos.	Factores intrínsecos	Trabajo de sí mismo	1,2	Cuestionario	Bajo: 24 a 70 puntos Medio:71 a 85 puntos Alto: 86 a 120 puntos	Numérica	Ordinal
				Desarrollo personal	3,4				
				Reconocimiento de logros	5,6				
				Desarrollo profesional	7,8				
				Responsabilidad	9,10				
			Factores extrínsecos	Supervisión adecuada	11,12				
				Condiciones de trabajo	13,14				
				Seguridad laboral	15,16				
				Relaciones interpersonales	17,18				
				Salario	19,20				
Reglamentos institucionales	21,22								
Status	23,24								
			Logro	Eficacia	1,7	Cuestionario		Numérica	Ordinal

Desempeño laboral	Es definido como la eficacia del personal que labora dentro de las organizaciones, la cual es indispensable para la institución, dando al individuo una gran labor y satisfacción laboral ²⁷ .	La variable fue medida mediante un cuestionario sobre logro de metas, competencia y rasgo de personalidad.	Competencia	Eficiencia	2,4,6	Deficiente: 20 a 71 puntos Regular: 72 a 80 puntos Eficiente: 81 a 100 puntos
				Efectividad	3,5	
				Habilidades y destrezas	8,9,12	
				Compromiso con objetivos	14	
			Rasgos	Metas institucionales	11	
				Responsabilidad e iniciativa	10,13	
				Sociabilidad	16,17,19	
				Autocontrol	15,18,20	

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

La población del trabajo de investigación lo constituyeron 51 profesionales asistenciales de enfermería que trabajan en las diferentes áreas del Hospital estudiado, ya que ellos son todo el personal de enfermería, en la cual se presenta la cantidad de profesionales que participaron por servicio, 8 del servicio de emergencia tóxico y observación, 6 de ginecología, 7 de pediatría, 6 de neonatología, 6 de traumatología, 5 de SOP, 6 de medicina y 7 de cirugía, dicho reporte se obtuvo del rol de enfermería. La muestra fue censal en el trabajo de estudio y estuvo formada por los 51 licenciados en enfermería.

Los criterios de inclusión lo conformaron el personal enfermero tanto mujeres como varones, mayor de un año de contrato en la institución, personal asistencial de enfermería que participó voluntariamente del estudio mediante el consentimiento informado y profesional de enfermería nombrado que labora en el hospital. Así mismo, los criterios de exclusión fueron los profesionales enfermeros que se encontraron en descanso médico, comorbilidad o vacaciones en el momento de aplicación del instrumento. También fue el personal enfermero que no desearon ser partícipes y los que estuvieron contratados temporalmente.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica que se empleó fue la encuesta, la cual permitió obtener y recopilar los datos in situ, en donde se aplicó un procedimiento por medio de la utilización de instrumentos sobre factores motivacionales y desempeño laboral.

El primer instrumento utilizado fue el cuestionario de evaluación de los factores motivacionales de la autora Campos (2017), la cual fue validado y aplicado en su investigación, este instrumento tuvo una escala de tipo Likert, su forma de aplicación fue personal, estuvo estructurado por 24 ítems, con cinco alternativas de respuesta nunca=1, casi nunca =2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5, así mismo se dividió en dos dimensiones factores motivacionales intrínsecos y factores motivacionales extrínsecos ²¹.

El cuestionario de evaluación del desempeño laboral de la autora Campos (2017), la cual fue validado y aplicado en su estudio, está constituido de una escala de tipo Likert, su forma de aplicación fue individual, siendo estructurado de 20 ítems, con cinco opciones de respuesta como: nunca=1, casi nunca =2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5, de igual manera se dividió en tres dimensiones como el logro de metas, competencias y rasgo de personalidad ²¹.

La validez según Sánchez et al., es la medida en que se puede utilizar un método o técnica para evaluar con confianza lo que se pretende medir, por lo cual, los resultados obtenidos mediante el cuestionario³³. Estos dos cuestionarios correspondientes a ambas variables fueron validados por calificaciones de expertos en el trabajo de Campos (2017), la cual fue validada según los criterios de claridad, pertinencia y relevancia, con una validez del 90,7% ²¹.

La confiabilidad según Sánchez et al., refirieron que se trata de características como la estabilidad, la consistencia y la precisión de los datos e instrumentos. La confiabilidad puede ser explicada por los errores, porque a mayor confiabilidad, menos errores³³. La confiabilidad de las dos herramientas para medir la motivación y desempeño laboral fue desarrollada y aplicada por Campos en una prueba piloto en 2017 con 15 enfermeras de las áreas de hospitalización de medicina y ginecología del Hospital de Vitarte.

Teniendo como resultado de alfa de Cronbach para el cuestionario de factores motivacionales de 0.991 de confiabilidad y para el cuestionario de la variable desempeño laboral de 0.989 en el alfa de Cronbrach.

Para su desarrollo y aplicación de los cuestionarios, se coordinó con el Director del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, con el objetivo de obtener permiso y autorización respectiva para la ejecución de dicho estudio. De la misma manera se coordinó con la jefa de enfermería del departamento de enfermeras de dicho nosocomio conjuntamente con sus coordinadoras y jefas de las diferentes UPSS del hospital, con la finalidad de requerir su apoyo en la aplicación y recolección de datos por medio de los instrumentos planteados con finalidad académica. En la cual en el momento de su ejecución se logró identificar a la población indicada que cumplan con los criterios de inclusión, previamente se

les explicó en qué consistió dicho estudio y como estuvo diseñado los instrumentos, posterior se dio inicio mencionando que los cuestionarios tienen una duración de 15 minutos en su desarrollo cada uno.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Toda la información fue recolectada mediante los cuestionarios de los factores motivacionales y desempeño laboral, luego se digitó y procesó utilizando un método estadístico de Excel y SPSS versión 23. Estos resultados, obtenidos mediante los programas estadísticos Excel y SPSS, se presentan en forma de tablas y cuadros estadísticos, junto con sus respectivas cantidades, porcentajes y explicaciones para comprender mejor la información y sacar conclusiones acordes a los objetivos de la investigación. Se realizaron comparaciones y asociaciones con estudios relevantes para el estudio propuesto.

2.6. Criterios éticos.

Este trabajo de estudio se sustenta en el informe de Belmont, en los siguientes criterios éticos: Respeto por las personas; se manifiesta de dos maneras³⁴. En primer lugar, que a todas las personas se les brinde un trato como seres humanos autónomos y en segundo toda persona tiene derecho a ser protegida. La persona autónoma es aquella que es capaz de determinar sus deberes y derechos personales, por lo tanto, se debe respetar su autonomía generándoles seguridad y confianza. La cual en este estudio se aplicó en un conjunto designado de personas que son profesionales de enfermería en donde participaran de manera voluntaria e informada previo un consentimiento informado³⁴.

La beneficencia. Es el trato de manera ética a los seres humanos involucrados en el estudio, en la cual no solo se trata de respetar sus deberes y derechos sino protegerlos de cualquier daño que ponga en riesgo su integridad, asegurando su bienestar. La beneficencia es un acto de bondad y de caridad hacia las personas, dando a entender de no generar ningún daño y aumentar el beneficio que sean necesarios y así reducir algunos daños potenciales que pueden afectar su integridad de las personas.

La justicia. Es un principio que obliga a tratar equitativamente a las personas, es decir que todos deben ser tratados con igualdad, sin distinción alguna. Este principio en dicho estudio se puso en práctica al momento de la ejecución y aplicación de los cuestionarios para la recolección de datos de manera justificada sin discriminación alguna ya sea por su edad, color, raza o religión, el trato fue a todas por igual siempre respetando su consentimiento y su voluntad de participación en dicha investigación ³⁴.

Criterios de rigor científico.

Veracidad. Este criterio da entender que se debe establecer una confianza y transparencia en las personas y en el escenario en la cual se desarrollara la investigación sin adulterar la información de manera veraz y oportuna ³⁵.

Aplicabilidad. Este criterio es la determinación de las evidencias encontradas en una investigación y que pueden ser aplicadas en otros escenarios y en otro grupo de individuos distintos ³⁵.

Consistencia. Este criterio determina que los resultados se pueden repetir si se desarrolla una investigación con los mismos individuos y en el mismo escenario ³⁵.

Neutralidad. Es un criterio que garantiza los resultados de un estudio de que no estén involucrados por intereses, motivaciones y que puedan afectar la integridad de los participantes de dicha investigación ³⁵.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados

Tabla 1. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar	T aproximada	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,591	,113	4,786	,000
N de casos válidos		51			

Por otro lado, para verificar la relación entre las variables se utilizó el estadístico de prueba Tau-b de Kendall (Ordinal por ordinal), siendo esta, altamente significativo ($p < 0.01$), $p = 0$; lo que indica que, los factores motivacionales están asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería del hospital estudiado; esto quiere decir que se rechaza el H_0 y se acepta la H_1 .

		Desempeño laboral			
Factores motivacionales		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Bajo	Recuento	1	0	0	1
	% del total	2,0%	0,0%	0,0%	2,0%
Medio	Recuento	0	16	4	20
	% del total	0,0%	31,4%	7,8%	39,2%
Alto	Recuento	0	7	23	30
	% del total	0,0%	13,7%	45,1%	58,8%
Total	Recuento	1	23	27	51
	% del total	2,0%	45,1%	52,9%	100,0%

Fuente: Aplicación de los instrumentos a las enfermeras del Hospital Belén de Lambayeque.

Asimismo, se obtuvo como resultados que, el 45.1% de las enfermeras que presentaron niveles altos en los factores motivacionales, su desempeño laboral fue eficiente, asimismo el 31.4% de las enfermeras con regular desempeño laboral tuvo niveles medios en los factores motivacionales y solo un 2% de las enfermeras con deficiente desempeño laboral tuvo niveles bajos en los factores motivacionales.

Tabla 2. Niveles de factores motivacionales del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.

Factores motivacionales		Frecuencia	Porcentaje
Intrínsecos	Bajo	1	2.0%
	Medio	23	45.1%
	Alto	27	52.9%
Extrínsecos	Bajo	1	2.0%
	Medio	21	41.1%
	Alto	29	56.9%
Total		51	100%

Fuente: Aplicación de los instrumentos a las enfermeras del Hospital Belén de Lambayeque.

Se encontró que el nivel que más predominó en las enfermeras sobre factores motivacionales fue el nivel alto, donde el 53% se encuentra en los factores intrínsecos y el 57% en los factores extrínsecos.

Tabla 3. Niveles de desempeño laboral según sus dimensiones en el profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.

Desempeño laboral		Frecuencia	Porcentaje
Logro	Deficiente	1	2.0%
	Regular	20	39.2%
	Eficiente	30	58.8%
Competencia	Deficiente	1	2.0%
	Regular	27	52.9%
	Eficiente	23	45.1%
Rasgos	Deficiente	1	2.0%
	Regular	20	39.2%
	Eficiente	30	58.8%
Total		51	100%

Fuente: Aplicación de los instrumentos a las enfermeras del Hospital Belén de Lambayeque.

Se obtuvo como resultados que, el nivel eficiente es el que más predominó en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque – 2021, con el 59% en logro y rasgos, con lo que respecta con el desempeño laboral competencia el que más predominó fue el nivel regular con el 53%.

3.2. Discusión

Los hallazgos encontrados respecto a que si los factores motivacionales se encuentran asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital Provincial Belén de Lambayeque; se obtuvo que entre ambas variables existe una correlación con una alta significancia ($p < 0.01$). Asimismo, se encontró que el 45.1% de las enfermeras que presentaron niveles altos en los factores motivacionales, su desempeño laboral fue eficiente, mientras que el 31.4% de las enfermeras con regular desempeño laboral tuvo niveles medios en los factores motivacionales y solo un porcentaje mínimo de enfermeras con deficiente desempeño laboral presentó niveles bajos en los factores motivacionales.

Los resultados concuerdan con la investigación de Campos, donde los resultados respecto a los factores motivacionales el 60% presentaron un nivel medio, por otro lado, el 20% mostró un factor de nivel alto y por último el 20% tuvo un nivel bajo; y el desempeño laboral de los profesionales el 65% fue regular, 20% fue eficiente y el 15% su grado fue deficiente ²¹.

Referente a los factores motivacionales se identificó que el nivel que más predominó en las enfermeras fue el nivel alto, donde se encontró que el mayor porcentaje de 56.9% se encontraba en los factores extrínsecos y el 52.9% en los factores intrínsecos. Por lo que los resultados difieren con la investigación de Gamarra, en el año 2018, donde se determinó en cuanto a los factores motivacionales extrínsecos, el 45.5% tuvieron un nivel medio a bajo; respecto a los factores motivacionales intrínsecos el 54.5% afirman que fue de nivel bajo y en cuanto a la satisfacción laboral su nivel es bajo con un 54.5% ²⁰.

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral los resultados obtenidos fueron que, el nivel eficiente fue el que más predominó en el desempeño laboral de las enfermeras de dicho hospital, con el 58.8% en logro y rasgos; de acuerdo al desempeño laboral competencia el que más predominó fue el nivel regular con el 52.9%. Concordando con los resultados de Alvarado, Pinduisaca, donde las limitaciones de capacitación fueron de 52% por falta de ayuda por la dirección de la institución, falta de seguridad en la estabilidad laboral con un 56%, la falta de reconocimientos con un 40%, la sobrecarga laboral experimentada con un 52%¹⁶.

Los resultados se sustentan en la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg. Además, Chiavenato, afirmó que la motivación, tiene relación con el comportamiento humano y es provocada por elementos internos.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Entre ambas variables como es factores motivacionales y desempeño laboral en el personal enfermero del hospital investigado, si existe una correlación con una alta significancia de ($p < 0.01$); aceptando la hipótesis alterna. Asimismo, se llegó a concluir que la mayoría de las enfermeras tuvo niveles altos en factores motivacionales y su desempeño laboral fue eficiente.

El nivel que más predominó en las enfermeras sobre factores motivacionales fue el nivel alto, donde el 57% se encontraba en los factores externos o extrínsecos y el 53% en los factores internos o intrínsecos; siendo la experiencia satisfactoria que motivan al trabajador a sentirse bien y a desempeñarse mucho mejor en su trabajo.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral, el nivel eficiente es el que más predominó en las enfermeras del Hospital estudiado, con el 58.8% en logro y rasgos; referente al desempeño laboral competencia, el que más predominó fue el nivel regular con el 52.9%. Se precisó que son evaluados periódicamente el desempeño laboral de los enfermeros.

4.2. Recomendaciones

Al director del Hospital Belén de Lambayeque, realizar capacitaciones y talleres sobre motivación para lograr un desempeño laboral satisfecho en los profesionales de enfermería, de tal manera que brinden una atención de calidad a sus pacientes.

A los directivos del Hospital reconocer y valorar el esfuerzo hacia sus colaboradores de enfermería, ya que ellos realizan su trabajo día a día y más aún en esta pandemia del Covid -19, mediante incentivos motivacionales o económicos.

Al personal enfermero tener un clima laboral y una comunicación apropiada entre supervisores y el personal de enfermería, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo para que se sientan satisfechos de pertenecer a dicha institución y a la vez se sientan comprometidos con su trabajo y con el hospital.

A la Universidad Señor de Sipán, seguir promoviendo estudios relacionados al tema con la finalidad de contar con profesionales enfermeros con vocación y sean eficientes y eficaces.

A la Escuela de Enfermería, brindar más énfasis en la formación y preparación de los estudiantes de enfermería respecto a la atención y cuidado de calidad de los pacientes, de esa manera al momento que laboren tengan un mejor desempeño laboral en sus centros de trabajo.

REFERENCIAS

1. Rodríguez M, Muñoz M, Romero N. Factores relacionados con la actitud y motivación hacia la investigación en un grupo de profesionales de enfermería de Madrid (Tesis de pregrado). Aladefe, España. [Internet]. 2017. [Citado el 15 de mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/233/factores-relacionados-con-la-actitud-y-motivacion-hacia-la-investigacion-en-un-grupo-de-profesionales-de-enfermeria-de-madrid-espana/>
2. Fuentes MD, Guambo AM. Factores ambientales que influyen en el rendimiento laboral de enfermería en el área clínico quirúrgico del hospital de especialidades FF. AA N°1 Quito, octubre 2019-marzo 2020. (Tesis de pregrado de la Universidad Técnica de Babahoyo, Quito). [Internet]. 2019. [Citado el 2 de mayo del 2021]. Disponible en: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:yu792LfZJ4QJ:dspac.e.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/8045/P-UTB-FCS-ENF-000213.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=5&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
3. Vega CM, Castillo SR. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. (Tesis de pregrado de la Universidad Técnica del Norte, Latacunga). [Internet]. 2020. [Citado el 22 de mayo del 2021]. Disponible en: <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478/347>
4. Washington DC. En medio de la pandemia de COVID-19, un nuevo informe de la OMS hace un llamamiento urgente a invertir en el personal de enfermería. [Internet]. 2020. [Citado el 15 de julio del 2021]. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15772:amid-covid-19-pandemic-new-who-report-urges-greater-investments-in-the-nursing-workforce&Itemid=1926&lang=es
5. Bonilla EB. Nivel de motivación y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019. (Tesis de pregrado

- de la Universidad Inca Garcilaso De La Vega. Lima. [Internet]. 2019. [Citado el 12 de junio del 2021]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4605>
6. Uribe RA, Loyola AG. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. (tesis de pregrado). Universidad Nacional San Luis Gonzaga, Ica. [Internet]. 2016. [Citado el 13 de junio del 2021]. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186/195>
 7. Cisneros E. Nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el Hospital II Carlos García Tupia Godos de EsSalud Ayacucho-2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Lima. [Internet]. 2016. [Citado el 23 de junio del 2021]. Disponible en: http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/5232/Cisneros_Ayala_Edwin_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 8. Cancho OA. Factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso De La Vega. Lima. [Internet]. 2017. [Citado el 29 de junio del 2022]. Disponible en: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2409/SEG.ESPE_C_ALEJANDRINA%20CANCHO%20OSORES.pdf?sequence=2&isAllowed=y
 9. Tarqui MC, Quintana AD. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. (Tesis de pregrado). Universidad de Manizales. Lima. [Internet]. 2019. [Citado el 29 de junio del 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html>
 10. Manrique MF, Rodríguez SJ. Desempeño Laboral En Enfermeras(os) De Los Servicios De Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Arequipa. [Internet]. 2016. [Citado el 29 de setiembre del 2021]. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11. Bazán SS. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. [Internet]. 2019. [Citado el 30 de setiembre del 2021]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%
a1n_CSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%c3%a1n_CSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Huamán MF. Motivación Y Desempeño Laboral En Trabajadores Asistenciales Del Centro De Salud Belenpampa, Cusco. [Internet]. 2018. [Citado el 30 de setiembre del 2021]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/326627523.pdf>
13. Portero E. Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital II Luis Heysen Incháustegui Pimentel - Chiclayo, 2015. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo. [Internet]. 2015. [Citado el 30 de setiembre del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16644>
14. Tello EK. Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Belén de Lambayeque. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo. [Internet]. 2021. [Citado el 30 de setiembre del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57935>
15. Fernández ML, Raybaud LM, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Morelli DM. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. (Tesis pregrado). Hospital universitario Austral. Buenos aires. [Internet]. 2019. [Citado el 30 de setiembre del 2021]. Disponible en: <https://acortar.link/4L2bJd>
16. Alvarado MC, Pinduisaca E. 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 pregrado). Universidad de Guayaquil Facultad de ciencias médicas carrera de enfermería. Guayaquil. [Internet]. 2019. [Citado el 4 de noviembre del 2021]. Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>
17. Villegas C. Nivel de estrés y desempeño de enfermeras de un hospital privado de Hermosillo-Sonora. (Tesis de pregrado). Universidad de Sonora división de Ciencias Biológicas y de la Salud Departamento de enfermería. Hermosillo. [Internet]. 2017. [Citado el 4 de noviembre del 2021]. Disponible en: <http://www.repositorioinstitucional.uson.mx/handle/20.500.12984/4092>
18. Salazar R. Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de MINSA- Cajamarca. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. [Internet]. 2019. [Citado el 4 de noviembre del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38022>
19. Cancha MJ. Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2018. (Tesis pregrado). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz. [Internet]. 2018. [Citado el 4 de noviembre del 2021]. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_dbcab2dbdbbba223c425120ca8c4cbce/Description#tabnav
20. Gamarra GH. Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. [Internet]. 2018. [Citado el 4 de noviembre del 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33854/gamarra_g_h.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. Campos HM. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. [Internet]. 2017. [Citado

el 4 de julio del 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

22. Quispe V. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de salud del centro de salud el bosque, la victoria, Chiclayo, 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Pimentel. [Internet]. 2019. [Citado el 4 de julio del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6475>
23. Chavesta VD. Clima laboral y desempeño de los profesionales de enfermería del servicio de emergencias – Hospital Luis Heysen Inchaustegui, Pimentel 2018. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo. [Internet]. 2018. [Citado el 4 de julio del 2021]. Disponible en https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34539/chavesta_vd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Marriner A, Raile M. Modelos y teorías en enfermería. 3ª ed. Madrid: Mosby/Doyma; [Internet]. 1994. [Citado el 20 de julio del 2023]. <https://books.google.es/books?id=FLEszO8XGTUC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
25. Peñas RH, Villon PS. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. (Tesis de pregrado). Universidad Estatal Península de Santa Elena. Guayaquil. [Internet]. 2018. [Citado el 4 de diciembre del 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
26. Blanco PG, Pérez NJ. Factores Motivacionales que Influyen en los Trabajadores a Nivel de Piso en un Centro Comercial Ubicado en Pachuca, Hidalgo. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma Del Estado De Hidalgo, Pachuca. [Internet]. 2005. [Citado el 9 de julio del 2023]. Disponible en: <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/10733/Factores%20motivacionales.pdf?sequence=1>

27. Robbins S, Coulter M. Administración. Decimosegunda edición. España: Pearson Educación de México; 2014.
28. Guzmán NG. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del tecnólogo médico en el área de Radiología, Seguro Social de Salud, EsSalud-2016. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. [Internet]. 2020. [Citado el 10 de julio del 2023]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15934/Guzman_ng.pdf?sequence=1&isAllowed=y
29. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. (Tesis de maestría). Universidad del Zulia. Maracaibo. [Internet]. 2010. [Citado el 20 de junio del 2023]. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
30. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Novena edición: Elsevier Rio de Janeiro, Brasil; 2011.
31. Pozo EC. Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa carrocería. (tesis pregrado). Universidad Católica del Ecuador sede Ambato, Ecuador, [Internet]. 2015. [Citado el 20 de octubre del 2023]. Disponible en: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1266/1/75867.pdf>
32. Ayala J, Calderón C, Chanduvì, Chavarry P, Coronel R, Gálvez N, Linares G, Sotomayor G, Villanueva F. Metodología de la investigación científica. Perú: Universidad Señor de Sipàn; 2015.
33. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística. Primera Edición. Lima Perú: Universidad Ricardo Palma; 2018.

34. Belmont. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. (Base de datos en línea). Estados Unidos, 1979. Disponible en: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
35. THAI. Medidas de rigor en investigaciones cualitativas y cuantitativas, [diapositivas]. Updated [Internet]. 2011. Disponible en: <https://www.tel.uva.es/descargar.htm;jsessionid=2571B5AAF7A2D786CD0BF235EFF80048?id=17882>.

ANEXOS

ANEXO Nº1: INSTRUMENTOS

INSTRUCCIONES:

Estimado licenciada(o) le presento los siguientes cuestionarios para la recolección de datos que serán aplicados en la investigación que lleva por título "FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE LAMBAYEQUE - 2021", dicha información solo será utilizada con fines académicos.

Por favor marque con un número del 1 al 5 en el casillero que usted crea por conveniente: Gracias por su participación voluntaria.

DATOS GENERALES

1- Edad: ...

2- Sexo: ...

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

INSTRUMENTO 1: FACTORES MOTIVACIONALES

FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					

9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS						
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).					
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero					
16	Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución.					
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros					
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.					
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).					
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO (FACTORES MOTIVACIONALES)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	24

	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se
		ha suprimido
FM1	,986	,990
FM2	,989	,990
FM3	,954	,990
FM4	,685	,991
FM5	,847	,991
FM6	,939	,990
FM7	,953	,990
FM8	,813	,991
FM9	,924	,990
FM10	,938	,990
FM11	,929	,990
FM12	,814	,991
FM13	,855	,991
FM14	,966	,990
FM15	,924	,990
FM16	,958	,990
FM17	,938	,990
FM18	,857	,991
FM19	,939	,990
FM20	,953	,990
FM21	,953	,990
FM22	,984	,990
FM23	,921	,990
FM24	,775	,991

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos	355,733	9	39,526		
Intra sujetos					
Entre elementos	15,400	23	,670	1,817	,016
Residuo	76,267	207	,368		
Total	91,667	230	,399		
Total	447,400	239	1,872		

Fuente: resultados de la aplicación piloto

El instrumento es válido (coeficiente de correlación de Pearson ($r > 0.30$), verificado por el análisis de varianza (ANOVA) con la prueba estadística F significativa ($p < 0.05$)) y es confiable (coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach ($\alpha > 0.80$))



Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

COESPE N^a 262

INSTRUMENTO 2: DESEMPEÑO LABORAL

LOGRO DE METAS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
COMPETENCIAS						
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDAD						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					

19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO (DESEMPEÑO LABORAL)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	20

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha	
	Correlación total de elementos	suprimido
DL1	,731	,985
DL2	,876	,983
DL3	,883	,983
DL4	,962	,983
DL5	,962	,983
DL6	,898	,983
DL7	,898	,983
DL8	,953	,983
DL9	,883	,983
DL10	,981	,982
DL11	,981	,982
DL12	,940	,983
DL13	,764	,984
DL14	,917	,983
DL15	,988	,982
DL16	,959	,982
DL17	,981	,982
DL18	,886	,983
DL19	,953	,983
DL20	,505	,989

ANOVA

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Inter sujetos	254,200	9	28,244		
Intra sujetos					
Entre elementos	18,300	19	,963	2,139	,006
Residuo	77,000	171	,450		
Total	95,300	190	,502		
Total	349,500	199	1,756		

Fuente: resultados de la aplicación piloto

El instrumento es válido (coeficiente de correlación de Pearson ($r > 0.30$), verificado por el análisis de varianza (ANOVA) con la prueba estadística "F" altamente significativa ($p < 0.01$)) y es confiable (coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach ($\alpha > 0.80$))



Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

COESPE N^a 262

ANEXO N°2: Consentimiento informado

Yo.....Identificado
con DNI..... Declaro Haber sido informado de manera
enfática, precisa por la alumna Guadalupe Alvarez Betty con el fin que busca la
presente investigación titulada : FACTORES MOTIVACIONALES
ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELÉN DE
LAMBAYEQUE - 2021.

Por ese motivo, lo (la) estamos invitando a participar del estudio, el cual consiste
en dar respuestas los instrumentos elaborado para tal fin, la participación es
totalmente voluntaria, y su aceptación o negativa de participar en este estudio no
tendrá relación alguna con los procesos habituales en la administración del hospital.
Su participación será anónima, y los datos recabados serán usados únicamente
con fines académicos; terminada esta recolección, solo se conserva la base de
datos en formato virtual donde no se consigna de manera alguna forma de
identificación de los participantes.

Si tiene alguna pregunta, por favor hágala en este momento.

Muchas gracias por su atención.

Chiclayo.....de 2021

Firma del participante

Anexo 3: Carta de autorización



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
UNIDAD EJECUTORA 402 HOSPITAL BELEN
1.0 DIRECCION EJECUTIVA



Firmado digitalmente por ROJAS RUIZ Wilton Ruben FIR 43578594 hard
Unidad: 1.0 DIRECCION EJECUTIVA
Cargo: DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 13/12/2021 - 13:17:58

Id seguridad: 5720363

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

Chiclayo 13 diciembre 2021

CONSTANCIA CERTIFICACION N° 000198-2021-GR.LAMB/GERESA/HB.L/DE [4050672 - 0]

EL DIRECTOR DEL HOSPITAL “BELÉN” DE LAMBAYEQUE HACE CONSTAR:

Que, la Srta. **BETTY GUADALUPE ALVAREZ**, estudiante de la Escuela de Enfermería de la Universidad Señor de Sipán, ha sido autorizada para ejecutar en esta institución, su proyecto de investigación denominado **“FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL PROVINCIAL DOCENTE BELEN DE LAMBAYEQUE-2021”**.

Se expide la presente para los fines que la interesada considere conveniente.

Atentamente,

Firmado digitalmente
WILTON RUBEN ROJAS RUIZ
DIRECTOR DEL HOSPITAL BELÉN LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 13/12/2021 - 13:17:58

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgado3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:

- 9.0 UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
MILUSKA JUDITH TERAN MEDINA
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA
13-12-2021 / 13:08:39

Anexo 4: Otros

Caracterización de los profesionales de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	49	96.1%
	Masculino	2	3.9%
Edad	Hasta 30 años	6	11.8%
	De 31 a 40 años	12	23.5%
	de 41 a 50 años	17	33.3%
	Más de 50 años	16	31.4%
Total		51	100.0%

Fuente: Aplicación de los instrumentos a las enfermeras del Hospital Belén de Lambayeque.

En la tabla; se observa que, el 96.1% de las enfermeras que representan la muestra en estudio son mujeres, por otro lado, el 56.9% tiene especialidad, siendo la edad más frecuente de 31 a 40 años.

EVIDENCIA APLICANDO LOS INSTRUMENTOS

