

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE FACULTAD DE CIENCIAS  
DE LA SALUD**



**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS  
LANFRANCO LA HOZ LIMA - 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN GERENCIA EN SALUD**

**AUTORES:** KARINA MARIBEL YRAULA CRUCES

REGINA KARIN YAURI CANDIOTTI

**ASESOR:** Dra. GLADYS MEDINA MANDUJANO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: POTENCIAL HUMANO PARA LA SALUD**

**Callao, 2023**

**PERÚ**



## **INFORMACIÓN BÁSICA**

### **FACULTAD**

Facultad de Ciencias de la Salud

### **UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**

Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud

### **TÍTULO**

Motivación y Desempeño Laboral en el Profesional de Enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz Lima - 2022

### **AUTOR (es) / CODIGO ORCID / DNI:**

Regina K. Yauri Candiotti /0001-5552-1047/42706641

Karina M. Yraula Cruces/0001-7008-4084/42654753

### **ASESORA**

Dra. Gladys Medina Mandujano

### **LUGAR DE EJECUCIÓN**

Hospital Carlos Lanfranco la Hoz

### **UNIDADES DE ANÁLISIS**

Profesionales de enfermería

### **TIPO /ENFOQUE/DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Investigación cuantitativa, método hipotético deductivo, de tipo básica, diseño no experimental – transversal con alcance descriptivo – correlacional



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE POSGRADO**

## **CONSTANCIA N° 062-2022-UPG-FCS**

La Unidad de Asesoría de Tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

### **HACE CONSTAR QUE:**

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA - 2022**

presentada por: YRAULA CRUCES KARINA MARIBEL  
YAURI CANDIOTTI REGINA KARIN

para tramitar el Grado Académico de **MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **18%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del (la) interesado (a), a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 5 de Diciembre de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía  
UNIDAD DE TESIS - UPG FCS UNAC

Recibo: 050.001.0022

050.001.0028

Fecha : 4/11/2022

4/11/2022

## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

EVALUADOR JURADO EXAMINADOR:

1.DR. CESAR ÁNGEL DURAND GONZALES	PRESIDENTE
2. DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJÍA	SECRETARIO
3.MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN	MIEMBRO
4. DRA. VILMA MARÍA ARROYO VIGIL	MIEMBRO

ASESOR:

DRA. GLADYS MEDINA MANDUJANO

N° DE LIBRO: 2 - FOLIO: N°34

N° DE ACTA: 004-2023

FECHA DE SUSTENTACIÓN:09 de febrero de 2023

## **DEDICATORIA**

Este trabajo está dedicado a Dios, por guiar mi camino para el logro de cada una de mis metas. Asimismo, a mi familia por el amor, la paciencia y apoyo constante durante mi etapa académica.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional del Callao, por ser cuna del saber y del aprendizaje continuo de miles de profesionales de enfermería; a los docentes que me han brindado su guía y orientaciones durante mi etapa formativa, en especial a mi asesora la Dra. Gladys Medina Mandujano, por su valioso apoyo para culminar esta investigación.

# ÍNDICE

ÍNDICE .....	1
ÍNDICE DE TABLAS .....	3
ÍNDICE DE GRAFICOS .....	5
RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	7
INTRODUCCIÓN .....	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	11
1.2. Formulación del problema .....	13
1.3. Objetivos .....	14
1.4. Justificación .....	14
1.5. Delimitantes de la investigación .....	15
II. MARCO TEÓRICO .....	16
2.1. Antecedentes: internacional, nacional y local .....	16
2.2. Bases teóricas .....	19
2.3. Marco conceptual .....	21
2.4. Definición de términos básicos .....	25
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	28
3.1. Hipótesis .....	28
3.2. Operacionalización de variables .....	29
IV. METODOLOGÍA .....	34
4.1. Diseño metodológico .....	34
4.2. Método de investigación .....	35
4.3. Población y muestra .....	35
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollo .....	36
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información .....	36
4.6. 4.6. Análisis y procesamiento de datos .....	37
V. RESULTADOS .....	39
5.1. Resultados descriptivos .....	39
5.2. Resultados inferenciales .....	50
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	55
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados .....	55
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares .....	60
VII. CONCLUSIONES .....	65
VIII. RECOMENDACIONES .....	66
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	67
ANEXOS .....	75
Matriz de consistencia .....	76



INSTRUMENTOS VALIDADOS.....	79
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	86
BASE DE DATOS .....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 EDAD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	39
TABLA 2 SEXO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	40
TABLA 3 CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, LIMA - 2022 .....	41
TABLA 4 MOTIVACION EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	42
TABLA 5 MOTIVACION DE LOGRO EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	43
TABLA 6 MOTIVACION DE PODER EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	44
TABLA 7 MOTIVACION DE AFILIACION EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	45
TABLA 8 DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	46
TABLA 9 CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	47
TABLA 10 CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	48
TABLA 11 CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	49
TABLA 12 RELACION ENTRE LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 ...	50
TABLA 13 RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022. ....	51
TABLA 14 RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	52
TABLA 15 RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022. ....	53
TABLA 16 ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA - 2022 .....	56
TABLA 17 ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA - 2022 .....	57
TABLA 18 ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA - 2022 .....	58

TABLA 19 ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LAN FRANCO LA HOZ LIMA - 2022 .....	59
--	----

## ÍNDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO 1 EDAD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	39
GRÁFICO 2 SEXO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	40
GRÁFICO 3 CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, LIMA - 2022 .....	41
GRÁFICO 4 MOTIVACION EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 .....	42
GRÁFICO 5 MOTIVACION DE LOGRO EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	43
GRÁFICO 6 MOTIVACION DE PODER EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	44
GRÁFICO 7 MOTIVACION DE AFILIACION EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	45
GRÁFICO 8 DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	46
GRÁFICO 9 CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	47
GRÁFICO 10 CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	48
GRÁFICO 11 CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	49
GRÁFICO 12 RELACION ENTRE LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022 ...	50
GRÁFICO 13 RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	51
GRÁFICO 14 RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	52
GRÁFICO 15 RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.....	53

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el año 2022. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 65 profesionales de enfermería. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios validados por Cedrón Y. Los cuestionarios contaron con 24 preguntas, en donde la variable de motivación estuvo estructurada en tres dimensiones: motivación del logro, motivación de poder y motivación de afiliación y en la variable de desempeño laboral, también estuvo organizada en tres dimensiones: capacidad cognitiva; capacidad afectiva y capacidad motora. Los datos recolectados se codificaron y se procesaron con el programa Excel y el paquete estadístico SPSS versión 26, el grado de significación se calculó con la confiabilidad del alfa de Cronbach en donde la variable motivación presentó un rango de 0,831 y la variable desempeño laboral obtuvo un rango de 0.912; indicando un alto nivel de confiabilidad. De los resultados se obtuvo que la motivación es alta en un 58,46%, media en 30,77% y baja en 10,77%; mientras el desempeño laboral es bueno en un 84,62 %, es regular en un 9,23% y bajo en un 6,15%. Se concluyó que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería con un nivel de significancia de  $p:0.000$  y un  $Rho:0,48$  indicando una correlación positiva moderada. Asimismo, existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva con un nivel de significancia de  $p: 0.004$  y un  $Rho: 0,35$  indicando una correlación positiva moderada. También, existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva con un nivel de significancia de  $p: 0.008$  y un  $Rho$  de 0,32 indicando una correlación positiva moderada. También, existe relación directa entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora con un nivel de significancia de  $p: 0.000$  y un  $Rho$  de 0,44 indicando una correlación positiva moderada.

**Palabras claves:** Motivación, desempeño laboral, profesional de enfermería.

## ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between motivation and work performance in the nursing professional of the Hospital Carlos Lanfranco La Hoz in the year 2022. The study has a quantitative, correlational cross-sectional approach and a non-experimental design. The sample consisted of 65 nursing professionals. The technique used was the survey and the instruments were two questionnaires validated by Cedrón Y. The questionnaires had 24 questions, where the motivation variable was structured in three dimensions: achievement motivation, power motivation and affiliation motivation and in the work performance variable, it was also organized in three dimensions: cognitive ability; affective capacity and motor capacity. The data collected was coded and processed with the Excel program and the statistical package SPSS version 26, the degree of significance was calculated with the reliability of Cronbach's alpha where the motivation variable presented a range of 0.831 and the work performance variable obtained a range of 0.912; indicating a high level of reliability. From the results it was obtained that motivation is high in 58.46%, average in 30.77% and low in 10.77%; while work performance is good in 84.62%, is regular in 9.23% and low in 6.15%. It was concluded that there is a direct relationship between motivation and job performance of the nursing professional with a significance level of  $p:0.000$  and  $Rho:0.48$  indicating a moderate positive correlation. Likewise, there is a direct relationship between motivation and job performance in its cognitive ability dimension with a significance level of  $p:0.004$  and  $Rho:0.35$  indicating a moderate positive correlation. Also, there is a direct relationship between motivation and work performance in its affective capacity dimension with a significance level of  $p:0.008$  and a  $Rho$  of 0.32 indicating a moderate positive correlation. Also, there is a direct relationship between motivation and job performance in its psychomotor capacity dimension with a significance level of  $p:0.000$  and a  $Rho$  of 0.44 indicating a moderate positive correlation.

**Keywords:** Motivation, job performance, nursing professional.

## RIEPILOGO

L'obiettivo di questo studio era determinare la relazione tra motivazione e prestazioni lavorative nel professionista infermieristico dell'ospedale Carlos Lanfranco La Hoz nell'anno 2022. Lo studio ha un approccio quantitativo, correlazionale, trasversale e un disegno non sperimentale. Il campione era composto da 65 professionisti infermieristici. La tecnica utilizzata era il sondaggio e gli strumenti erano due questionari validati da Cedrón Y. I questionari avevano 24 domande, in cui la variabile motivazione era strutturata in tre dimensioni: motivazione al successo, motivazione al potere e motivazione all'affiliazione e nella variabile prestazione lavorativa, era anche organizzato in tre dimensioni: capacità cognitiva; capacità affettiva e capacità motoria. I dati raccolti sono stati codificati ed elaborati con il programma Excel e il pacchetto statistico SPSS versione 26, il grado di significatività è stato calcolato con l'affidabilità dell'alpha di Cronbach dove la variabile motivazione presentava un range di 0.831 e la variabile performance lavorativa otteneva un range di 0.912 ; indicando un alto livello di affidabilità. Dai risultati si evince che la motivazione è alta nel 58,46%, media nel 30,77% e bassa nel 10,77%; mentre la prestazione lavorativa è buona all'84,62%, è regolare al 9,23% e bassa al 6,15%. Si è concluso che esiste una relazione diretta tra la motivazione e le prestazioni lavorative del professionista infermieristico con un livello di significatività di  $p:0.000$  e un  $Rho:0.48$  che indica una moderata correlazione positiva. Allo stesso modo, esiste una relazione diretta tra motivazione e prestazione lavorativa nella sua dimensione di capacità cognitiva con un livello di significatività di  $p: 0,004$  e un  $Rho: 0,35$ , indicando una moderata correlazione positiva. Inoltre, esiste una relazione diretta tra motivazione e prestazione lavorativa nella sua dimensione di capacità affettiva con un livello di significatività di  $p: 0,008$  e un  $Rho$  di  $0,32$  che indica una moderata correlazione positiva. Inoltre, esiste una relazione diretta tra motivazione e prestazione lavorativa nella sua dimensione di capacità psicomotoria con un livello di significatività di  $p: 0,000$  e un  $Rho$  di  $0,44$  che indica una moderata correlazione positiva.

Parole chiave: motivazione, rendimento lavorativo, professione infermieristica

## INTRODUCCIÓN

La motivación es el elemento fundamental para el éxito ya que de ella depende en gran medida que se logre alcanzar los objetivos que se halla propuesto la institución, en donde el capital humano en las instituciones de salud se ha transformado en los últimos años y esto se puede notar hasta en la forma de llamar al personal ya que al inicio se le llamaba mano de obra, luego pasamos a llamarlos recursos humanos y hoy en día se habla de persona, debido a que se considera a los empleados como un factor clave en la institución de salud.(1)

Según la Organización Mundial de la Salud actualmente contamos con más de 28 millones de enfermeras en todo el mundo, representando más de la mitad de los profesionales de salud, donde el profesional de enfermería cumple un rol importante en la atención del paciente. Es por ello que se debe dar énfasis en el empoderamiento laboral sin embargo se evidencia que existe una desmotivación en la labor del profesional de enfermería, debido a la falta de incentivos salariales, la falta de tecnología, la falta de instalaciones adecuadas o los procedimientos carentes de normativas que se realizan en la institución, además las cargas adicionales de tipo administrativo que generan desmotivación y desgaste en las enfermeras, dando así el deterioro de algunas habilidades en los profesionales que ya llevan más tiempo ejerciendo su labor. También encontramos que las estructuras de gestión organizativa autoritarias con líneas de mando que no están bien definidas generan insatisfacción y conflicto en el trabajo de los profesionales de la salud. (2)

El estudio se enfoca en las variables motivación y desempeño laboral de enfermeras que laboran en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, con el interés de profundizar en esta problemática, dada la intensa carga que asumen en el ejercicio de sus funciones debido a la escasez de profesionales de este campo, las condiciones laborales que son muy complicadas y preocupantes, así como el ámbito en el cual desarrollan sus actividades, los cuales muchas veces no reúnen las condiciones básicas para la atención sanitaria. (3)



Asimismo, es necesario indicar la relevancia de contar con información que permita tomar medidas correctivas que coadyuven a mejorar la situación de las enfermeras y motivarlas en su desempeño laboral, pues es un aspecto crucial para alcanzar la calidad de cuidados que requieren los pacientes en los diferentes ámbitos de atención.

Tomando en cuenta estos considerandos, este trabajo de investigación se ha estructurado en diez apartados. El primero se encuentra destinado al planteamiento del problema, en el que se plasma la realidad problemática, la formulación, los objetivos, la justificación y los delimitantes de investigación. En el segundo acápite se considera el marco teórico en función a los antecedentes, las bases teóricas, el marco conceptual y la definición de términos básicos.

El tercer capítulo corresponde a las hipótesis y variables, mientras que el cuarto ítem comprende el diseño metodológico que se realizó en el estudio. El quinto capítulo comprende los resultados descriptivos e inferenciales, el sexto corresponde a la discusión de resultados donde se da la contrastación y demostración de la hipótesis, en el séptimo se encuentran las conclusiones, el octavo y noveno lo que corresponde a las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos de investigación.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

El sector sanitario en el mundo actual presenta una serie de brechas que es necesario subsanar, siendo quizá una de las más urgentes el insuficiente número de profesionales enfermeros pues no se abastecen para responder a la ingente cantidad de pacientes que requieren de atención, generando una crisis de recursos humanos a nivel global.(4) Este panorama se ha vuelto más alarmante debido a la pandemia por la Covid-19, generando una intensa recarga de labores en ámbitos de salud que no reúnen las condiciones adecuadas, insuficientes recursos, equipos y materiales para la atención y un reducido ingreso salarial, entre otros factores que han generado una reducción en los niveles de motivación de los enfermeros afectando con ello su desempeño laboral.(5)

Es necesario precisar que hasta el año 2020 se contabilizaron un total de 27.9 millones de enfermeros y un déficit estimado de 5,9 millones en este grupo profesional. (6). Actualmente se proyecta un incremento de esta cifra, que puede ascender hasta 13 millones hacia el año 2030 debido a las diversas problemáticas que se viven en el contexto global. (7). Este panorama no es muy auspicioso y el hecho de contar con personal enfermero debidamente motivado se ha convertido en un desafío al que aún no se logra responder de forma pertinente, perjudicando con ello el desempeño laboral que se ve frustrado por diversos factores que es necesario detectar en función a contextos específicos. (8)

En América Latina la situación también es sumamente complicada y a pesar de que el 70% de países cuenta con personal de enfermería se encuentran muchas deficiencias en cuanto a la formación y especialización, así como en aspectos que involucran la distribución, factores que no permiten responder a la demanda de atención en forma

homogénea. (9). Todo ello redundando en situaciones de estrés en estos profesionales, debido a la cantidad de pacientes que requieren de sus cuidados y los escasos recursos con los que se cuenta dentro de los entornos hospitalarios, entre otros aspectos que reducen la motivación para realizar sus funciones, poniendo en riesgo el adecuado desempeño laboral. (10)

En el Perú, se encuentra un total de 102 mil profesionales de enfermería, debidamente registrados en su colegio profesional, cifra que no alcanza a cubrir los requerimientos de atención que se presentan en los diferentes establecimientos de salud del país. (11). En lo que respecta a las provincias la situación es más alarmante, dado que la distribución no es homogénea, encontrándose casos como el de Madre de Dios donde solo existen 325 enfermeras o el de Amazonas que tiene 571. (12)

Es de entender que esta realidad genera consecuencias negativas en el profesional de enfermería quienes deben afrontar una serie de dificultades para asumir sus funciones, situación que llegó a su máximo límite durante la pandemia por la Covid-19, restando la motivación e incrementando los casos de deserción, licencias por edad o comorbilidades que pudieran poner en riesgo la vida de los enfermeros, así como afecciones como el estrés, ansiedad o depresión, que tuvieron una incidencia poco favorable en el desempeño laboral, a pesar de los grandes esfuerzos realizados. (13)

En el ámbito local también se ha detectado esta situación, pues el personal de enfermería del Hospital Carlos Lan Franco La Hoz, se ha visto rebasado por la necesidad de atención por parte de los pacientes, debido a diversas casuísticas de salud, especialmente durante el contexto pandemia que ha exigido redoblar los esfuerzos que se realizan provocando un alto desgaste a nivel físico, emocional y psicológico, una reducción en la motivación enfermera y, por ende, limitaciones en su desempeño laboral.

De continuar así, se pueden generar diversos efectos negativos no solo en la salud y el bienestar enfermero sino también en la calidad de los cuidados que brindan a los pacientes, ya que se pueden producir eventos adversos que ponen en riesgo el bienestar y la salud de las personas que solicitan atención.

De ahí que esta investigación se considere necesaria, pues permitirá profundizar la realidad problemática que se vive el Hospital Carlos Lan Franco La Hoz respecto a la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería, de forma que se pueda contar con mayores alcances para tomar las acciones correctivas que sean necesarias para mejorar las condiciones de trabajo y todo aquello que contribuya a realizar el trabajo enfermero.

## **1.2. Formulación del problema**

### **PROBLEMA GENERAL**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022?

### **PROBLEMAS ESPECIFICOS**

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en el profesional de enfermería en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz? Lima – 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en el profesional de enfermería en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz? Lima – 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en el profesional de enfermería en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz? ¿Lima – 2022?

### **1.3. Objetivos**

#### **OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

#### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en el profesional de enfermería en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.
- Señalar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en el profesional de enfermería en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.
- Precisar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en el profesional de enfermería en el Hospital Carlos Lanfranco la hoz.

### **1.4. Justificación**

Esta investigación contribuyo a enriquecer la literatura acerca de la motivación y el desempeño laboral, específicamente en el caso del profesional de enfermería, pues a la fecha es necesario seguir profundizando en esta temática de forma contextualizada con el objeto de ir reflejando las diversas casuísticas que se presentan respecto a esta problemática e ir aportando alternativas de solución, más aún en una época como la que se vive actualmente donde se requiere fortalecer las acciones que realiza este grupo profesional. Asimismo, se consideran pertinentes las teorías desde las cuales se abordará el fenómeno de estudio y que emergen en función a cada variable de estudio, desde la teoría general y del ámbito específico de enfermería.

La contribución del estudio a nivel metodológico radica en los instrumentos que se van a aplicar para recoger los datos de ambas variables, los cuales han sido debidamente contextualizados y validados en el contexto peruano. (14)

Así también, sirvió como un importante referente para otros investigadores que deseen centrarse en esta problemática, tanto a nivel de antecedentes como en la metodología que se seguirá y que les permitirá tomarlo en cuenta para la etapa de discusión de resultados.

Los resultados del estudio contribuyeron a contar con herramientas y datos actualizados respecto a la problemática de estudio, a fin de realizar las mejoras necesarias para optimizar las condiciones de trabajo del personal enfermero, promoviendo acciones para motivarlos e incrementar los niveles de desempeño laboral, cuidando su bienestar emocional, físico y psicológico, acciones que redundarán positivamente en el cuidado de pacientes y una mejor calidad del servicio.

## **1.5. Delimitantes de la investigación**

### **Delimitación teórica**

La investigación fue delimitada en las teorías de las necesidades de McClelland, quien considera que la motivación de logro, poder y afiliación afectan en el desempeño laboral y también la teoría propuesta Karasek, quien distribuye el desempeño laboral.

### **Delimitación temporal**

El desarrollo de esta investigación se llevó a cabo en los meses de agosto hasta octubre del año 2022.

### **Delimitación espacial**

Esta investigación se desarrolló en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz del Distrito de Puente Piedra, departamento de Lima.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes: internacional, nacional y local

#### ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En el marco internacional es relevante la investigación que realizó Cabrera J, en el 2021 en Ecuador; tuvo como objetivo de determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería. Se siguió un diseño descriptivo-correlacional, método deductivo, cuantitativo, transversal, no experimental, la muestra fue de 32 integrantes, los instrumentos fueron dos cuestionarios. Resultado: el 25% de profesionales no tienen participación decidida en las actividades, finalmente se halló un coeficiente de Pearson de 0.829, concluyendo que existe correlación entre las dos variables. (15)

Bayser S. E. en el 2021 en Argentina; en su investigación estableció el objetivo de describir la relación entre motivación y desempeño laboral. El estudio fue descriptivo de corte trasversal y la muestra fue de 60 profesionales de enfermería. El instrumento para medir cada variable fueron los cuestionarios. Dando como resultados el 96% de la muestra tuvieron un desempeño profesional medio, finalmente se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de  $p < 0.05$ . (16)

Potosme L.B, en el 2019 en Nicaragua; en su estudio plantearon analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería. El estudio es positivista de corte transversal, correlacional, prospectivo y la muestra fue de 76 profesionales de enfermería y 7 coordinadores. El instrumento fue una guía de encuesta de técnica de la escala de Likert, dando como resultado el 64 % de personal se encuentra motivado y su desempeño laboral en un 86%. (17)

Ongori J. M. et al, en el 2021 en Kenia; en su investigación establecieron el objetivo de establecer la influencia de la motivación en el desempeño de los oficiales de enfermería. El estudio fue transversal – descriptivo y la muestra fue de 248 personas. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los resultados evidenciaron que existe un chi-cuadrado

de 28,860 y un nivel de significancia de  $p=0,025$ ; asimismo, el valor de la V de Cramer obtuvo un  $v=0.473$ , concluyendo que la motivación mejora el desempeño. (18)

Oyira E. J. y Ademuyiwa I.Y. en el 2019 en Nigeria; realizaron un estudio con el propósito de evaluar la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras. El estudio fue de tipo descriptivo, transversal y la muestra fue de 240 individuos. El instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados mostraron que un 54,2% se encuentra motivado y lograron el objetivo de satisfacer las necesidades de los pacientes, mientras que el 53,8% no se encuentra motivado y no buscan satisfacer los intereses de los pacientes, concluyendo que existe relación significativa entre motivación y desempeño laboral. (19)

### **ANTECEDENTES NACIONALES**

Con respecto a los estudios realizados en el entorno nacional, se puede mencionar a Araujo P. en el 2018 en Abancay; en su trabajo investigativo planteó el objetivo de determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en personal enfermero. Se siguió la investigación aplicada, transversal, no experimental, descriptivo, correlacional y formaron parte del estudio 103 enfermeras. Se aplicó la escala de motivación laboral de Steers y Braunstein y la ficha de evaluación de desempeño laboral del MINSA. El resultado mostro un 4.9% de motivación y un desempeño laboral de 6,8% hallandose una  $Rho = 0,544$  y un  $p \leq 0.05$ , concluyendo que existe relación moderada y significativa entre motivación y desempeño laboral. (20)

Cabanillas F., Ruiz C. en el 2020, en san juan de Lurigancho; con el objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería, con un estudio de enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, correlacional de corte transversal, método descriptivo, hipotético-deductivo, con una muestra de 30 profesionales, se usó 2 cuestionarios, dando un resultado de la motivación laboral es alta 33.3%, media 53.3% y baja 13.3%; El



desempeño laboral es bueno 20.0%, regular 63.3% y mala 16.7% según dimensiones en la capacidad cognitiva es buena 46.7%, regular 40.0% y mala 13.3%; en la capacidad afectiva es buena 46.7%, regular 46.7% y mala 6.7%; y en la capacidad psicomotora es buena 50.0%, regular 36.7% y mala 13.3%.(21).

Díaz L, en el 2017, en Huaral, con un objetivo de determinar la influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional del personal de enfermería con un tipo de investigación es sustantiva, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 43 personales, utilizándose la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, dando como resultado del desempeño profesional depende de 42,7% de la motivación laboral. (22)

Halanocca M, Palomino H,Rupay H, en el 2019 en San Borja, con el objetivo de determinar que si existe una relación de los factores humanos: motivación y satisfacción laboral en la productividad del personal, investigación es no experimental, de tipo correlacional, La metodología de recolección de datos es de corte transversal, total de 909 trabajadores, usaron cuestionario, con un resultado de 82.54% de personal motivado, con una satisfacción laboral de 46.03%. (23)

Oyague H. en el 2018 en San Luis, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y desempeño laboral en el personal en su estudio fue hipotético deductivos, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 58 trabajadores, la muestra por 20 trabajadores, aplico una encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, dando como resultado que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral evidenciando una relación significativa entre la dimensión necesidad de logro y el desempeño laboral, existe relación

significativa entre la dimensión necesidad de afiliación y el desempeño laboral. (24)

Cedron Y, en el 2020 en la Libertad; con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud, su estudio es descriptiva, correlacional, con una muestra de 106 trabajadores , aplicaron cuestionario, dando como resultado que motivación laboral fue predominantemente Baja (50,9%), el desempeño laboral también fue Bajo (60,4%) y las capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras, inherentes al desempeño laboral, son mayoritariamente Bajas (49,1%, 50,0% y 64,2% respectivamente). Se concluyó que la motivación laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral y sus dimensiones como las capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras (14)

## **2.2. Bases teóricas**

### **TEORIAS DE LA MOTIVACION**

La base que sustenta esta variable se acoge de la teoría de McClelland, quien señala que la motivación puede estructurarse en tres tipos: (1) motivación de logro; (2) motivación de poder y (3) motivación de afiliación, aspectos que mueven al ser humano a encontrar los mecanismos que contribuyan a conseguir sus metas. En este caso, se encuentra aplicado al ámbito enfermero, aspectos que serán debidamente abordados el desarrollo de esta propuesta de investigación y que se plasman también en el instrumento correspondiente para la recolección de datos. (25)

También es importante tener en cuenta la teoría de los dos factores de Herzberg, quien sostiene que la motivación se puede clasificar en dos factores, uno es el referido a los intrínsecos que consideran los aspectos entre el colaborador y el trabajo que realiza, la sensación que tiene respecto a su realización, el reconocimiento que recibe, el estímulo para el desarrollo del trabajo, promociones que recibe y responsabilidad. El

otro está referido a los factores extrínsecos, que se basan en las políticas establecidas, el tipo de administración que existe, la interacción con el entorno, supervisión, remuneración y las condiciones en las que labora. (26)

Por otro lado, considerando que esta investigación se desarrolló dentro del contexto de enfermería, es conveniente mencionar la teoría del entorno propuesta por Florence Nightingale, quien enfatiza en la relevancia del ámbito en el cual se despliegan las acciones enfermeras y, por ende, la atención a los pacientes, el cual debe encontrarse en las mejores condiciones, libre de riesgos de contagio o de infecciones nosocomiales que pudieran poner en riesgo la vida de los profesionales de la salud y de los propios pacientes.

## **TEORIAS DEL DESEMPEÑO LABORAL**

Para efectos de este trabajo se considerará aquí el modelo teórico propuesto por Karasek en su teoría demanda-control, la cual se distribuye en tres aspectos esenciales constituidos por aspectos físicos, psicológicos y sociales. (27)

En los aspectos físicos, se encuentran todos los factores referidos a la carga que tiene el personal como parte del desarrollo de sus labores, pero que si están mal distribuidos pueden tener como consecuencia situaciones de estrés, mientras en los aspectos psicológicos los que están estrechamente ligados a los casos de sufrimiento, dolor y fallecimiento de la persona y que pueden causar afecciones severas debido a la falta de herramientas para asumirlo o de preparación especializada para asumir estrategias de afrontamiento.(28)

En lo social se encuentran en todas las situaciones que los profesionales de enfermería deben asumir en el entorno, con las personas que le rodean, desde los pacientes hasta los familiares y colegas. (29)

Desde el campo enfermero se puede referir la teoría fenomenológica de Patricia Benner, quien promueve la comprensión de los pacientes a partir

del conocimiento, como elemento esencial para ejercer la segunda condición que es la práctica enfermera; desde esta perspectiva, para este teórica, ambos planos, conocimiento y praxis, son elementales para lograr un desempeño laboral acorde a las necesidades de los pacientes, a partir del entendimiento profundo de lo que ellos realmente requieren en todo aspecto, no se trata solo de la atención per sé, si no se buscar los mecanismos para empatizar con los pacientes y ayudarlos a sobrellevar los procesos inherentes a su tratamiento.(30)

### **2.3. Marco conceptual**

#### **MOTIVACION**

La motivación es un aspecto de suma relevancia dentro de toda organización y un factor insoslayable para que los profesionales enfermeros puedan dar respuesta adecuada al aumento de desafíos y demandas que se presentan durante el desarrollo de sus acciones, de ahí que se le defina como un proceso que inicia con la inspiración para actuar con energía hasta el final de una actividad. (31)

Sin embargo, en muchas ocasiones las condiciones en las que se trabaja y los limitados recursos para realizar el servicio dentro de las instalaciones hospitalarias se convierten en algunos de los factores que reducen los niveles de motivación en las enfermeras afectando su desempeño laboral y los cuidados humanizados que deben brindar a los pacientes. (32)

Estos considerandos son de suma relevancia, pues la motivación es un elemento fundamental dentro del comportamiento humano, ya que es el que va a estimular a los profesionales de enfermería no solo para realizar sus actividades de cuidado sino también para especializarse y seguir desarrollándose tanto académica como profesionalmente, de ahí que las organizaciones deban considerar este elemento dentro de la planificación y organización de las acciones administrativas. (33)

Cabe indicar que la relevancia de este último aspecto formativo es de gran importancia, considerando que los avances en el ámbito sanitario

actual son múltiples y es necesario contar con personal enfermero permanentemente actualizado, a fin de lograr que contribuyan de manera efectiva al manejo de equipos, sistemas y métodos orientados a optimizar la calidad de la atención y, por ende, a la recuperación de los pacientes, siempre en la búsqueda de su bienestar. (34)

Sin embargo, para poder lograr que el personal enfermero se sienta motivado y ello se constituye en un gran desafío para las instituciones de salud, que deben trazarse metas para lograr la retención de este grupo profesional, gestionando las condiciones adecuadas para que puedan desplegar sus acciones, superando factores como la escasez de profesionales de enfermería, la inadecuada distribución, el insuficiente número de personal especializado en las diferentes áreas de atención, las limitadas competencias personales y profesionales. (35)

A este panorama se suma la complejidad que encierran los entornos hospitalarios, debido a la diversidad de casuísticas que se asumen en la atención a cada paciente que llega, asumiendo cuidados para pacientes con problemáticas leves hasta aquellos que se encuentran en situación crítica y que requieren de atención permanente, pero también de un dominio y equilibrio físico, psicológico y emocional de los enfermeros, pues deben observar situaciones de dolor, sufrimiento y, en no pocas ocasiones, de agonía, situaciones todas que pueden generarles afección emocional o cuadros de estrés. (36)

En esta línea, durante la pandemia producida por la Covid-19 las dificultades y brechas que existen en el entorno de salud llegaron a su máxima expresión, pues se evidenció las grandes falencias que existen en estos ámbitos y, las enfermeras, fueron quizá el personal sanitario más afectado, ya que sus funciones y misión se centran en el cuidado permanente de los pacientes. Sin embargo, la motivación decayó no solo por la excesiva carga de trabajo sino también por el temor y la incertidumbre ante una enfermedad escasamente conocida y el gran nivel de contagio que presenta, exponiendo a los trabajadores de salud a enfermar con la consiguiente posibilidad de muerte. (37)

## **Dimensiones de la motivación**

### **a) Motivación del logro.**

De acuerdo a Reyes y Molina (2019) la motivación de logro es definida como un impulso que emerge en la persona con el objeto de cumplir sus metas y sobresalir mediante el esfuerzo constante, resaltando que este es un impulso natural que no se da por buscar aprobación o recompensa alguna, sino que es un deseo interior que emana de su propio ser en la búsqueda de un buen actuar. (38)

Al respecto, también se puede señalar que este tipo de motivación se convierte en factor impulsor que desarrolla el individuo para realizar sus acciones dentro de un determinado contexto, buscando su culminación de la forma más adecuada, cuidando que se realice de forma óptima, aspectos que en el ámbito enfermero son imprescindibles, de ahí que también se involucre la motivación de logro con las habilidades de la persona, persistiendo en la búsqueda de alcanzar metas e ideales que subyacen internamente.(39)

### **b) Motivación de poder.**

De acuerdo a Veytia y Contreras (2019) este tipo de motivación impulsa a la persona a realizar acciones para cubrir sus necesidades de influencia y control sobre otros seres humanos y el reconocimiento por parte de ellos. Lo que prima aquí es la búsqueda de prestigio y un determinado estatus en cada una de las labores y actividades que realizan. (40)

En ese sentido, Valderrama (2018) refirió que el poder se busca con el afán de influencia en otras personas o grupos, buscando realizar determinadas actividades que no se hubieran realizado inicialmente si no existiera algún tipo de influencia o impulso de por medio. (41)

### **c) Motivación de afiliación.**

Respecto a este tipo de motivación, Veytia y Contreras (2019) mencionaron que se encuentra ligada a la interacción que establecen las personas con los seres que lo rodean y esa búsqueda permanente de aportar con el trabajo que desarrollan a su alrededor, pues se sienten impulsados a mantener un continuo contacto con otras personas, buscando actuar en equipos más que de forma individual. (40)

## **DESEMPEÑO LABORAL**

El desempeño laboral de enfermería es un eje neurálgico dentro de todo ámbito de salud, pues de ella depende que el servicio que se brinda a los pacientes alcance los niveles de calidad que se requiere en todo entorno sanitario, de ahí que se le defina como el cumplimiento de todas las acciones del profesional enfermero de acuerdo con las normativas de evaluación establecidas. (42)

Así también, otra definición que se puede mencionar es la que señala al desempeño laboral como el cumplimiento de las actividades laborales o conductas que presentan los trabajadores y son importantes para contribuir con los objetivos de la institución. (43)

Sin embargo, muchas veces este se ve afectado debido a diversos factores que obstaculizan el adecuado desarrollo de las funciones de enfermería, tales como la falta de profesionales enfermeros, la infraestructura hospitalaria que muchas veces genera el hacinamiento de pacientes y con ello la inseguridad para el proceso de atención y para el personal enfermero que también se ve expuesto al riesgo de contagios. Otros factores son la insuficiente cantidad de instrumental requerido para los procedimientos, entre otros que no hacen más que afectar el desempeño laboral, haciendo que las labores sean menos eficientes y exista mayor riesgo de eventos adversos, con el consiguiente perjuicio para los pacientes. (44)

Desde esa perspectiva, toda institución de salud debe tomar acciones que conlleven a detectar cómo están realizando sus actividades los profesionales de enfermería, para saber si tienen algún tipo de

problemática que pudiera perjudicarlos en su desempeño, ya sea de índole personal o en el ejercicio profesional, a fin de establecer las acciones correctivas que se requieran para promover la eficiencia y eficacia y, por supuesto, el incremento de la calidad de los cuidados enfermeros. (45)

En este mismo contexto, no se debe dejar de lado los efectos que puede causar para los enfermeros enfrentar situaciones agobiantes, presentando alteraciones en su salud física, mental, emocional o psicológica, aspectos que redundan en un desempeño laboral deficiente, a pesar del esfuerzo que realizan y que a la larga o a la corta, también puede jugarles en contra, dado que realizan actividades que exceden a su capacidad. (46)

#### **Dimensiones del desempeño laboral.**

Las dimensiones que se consideran para estudiar esta variable de estudio son tres. La primera es la capacidad cognitiva, que considera aspectos como la evaluación del conocimiento, de actitudes y habilidades. La segunda es la capacidad afectiva, que incluye elementos como la comunicación y la planificación de las actividades en función a las necesidades de los pacientes y la capacidad psicomotora que se enfoca desde aspectos como la educación, el aprendizaje, los recursos y desempeño. (47)

#### **2.4. Definición de términos básicos**

**Variable de la Motivación:** es fundamental dentro de toda organización y un factor imprescindible para que los profesionales enfermeros puedan dar respuesta adecuada al aumento de desafíos y demandas que se presentan durante el desarrollo de sus acciones, en donde se define como un proceso que inicia con la inspiración para actuar con energía hasta el final de una actividad. (30)

**Motivación del logro:** impulso que emerge en la persona con el objeto de cumplir sus metas y sobresalir mediante el esfuerzo constante. (37)



**Motivación de poder:** impulso de la persona para realizar acciones para cubrir sus necesidades de influencia y control sobre otros seres humanos y el reconocimiento por parte de ellos. (39)

**Motivación de afiliación:** interacción que establecen las personas con los seres que lo rodean y esa búsqueda permanente de aportar con el trabajo que desarrollan a su alrededor. (39)

**Variable del Desempeño laboral:** Es el núcleo dentro de todo ámbito de salud, pues de ella depende que el servicio que se brinda a los pacientes alcance los niveles de calidad y eficiencia que se requiere en todo entorno sanitario, de ahí que se le defina como el cumplimiento de todas las acciones del profesional enfermero de acuerdo con las normativas de evaluación establecidas. (41)

**Capacidad cognitiva:** aquella que considera aspectos como la evaluación del conocimiento, de actitudes y habilidades. (46)

**Capacidad afectiva:** es la que incluye elementos como la comunicación y la planificación de las actividades. (46)

**Capacidad psicomotora:** enfoca aspectos como la educación, el aprendizaje, los recursos y desempeño. (46)

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

Ha. Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

Ho. No existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022

##### **Hipótesis específicas**

- La motivación se relaciona con el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.
- La motivación se relaciona con el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.
- La motivación en su dimensión de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

### 3.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas de cuestionario	Escala de Medición
Variable 1 Motivación	Es el proceso que inicia con la inspiración para actuar con energía hasta el final de una actividad. (30)	Es el proceso que siguen los profesionales de enfermería de un hospital de Lima que inicia con la inspiración para actuar con energía hasta el final de una actividad, considerando las dimensiones motivación de logro, motivación de poder y motivación	Motivación del logro	Desempeño	1.Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral	Nominal
				Trabajo en situación	2.A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	
				Tareas complejas	3.A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas 4.Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas	
				Metas realizadas	6.Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas 7.Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea	
				Competencia	8.La institución logra cumplir con los objetivos institucionales	
			Motivación de poder	Confrontación	9.Los trabajadores laboran en forma competitiva 10.los trabajadores laboran en situaciones de estrés	Nominal
				Control de acontecimiento	11.A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral 12.la institución promueve la participación de sus trabajadores en las	

				Hablar sobre los temas	13.Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo 14.A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional 15.Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o	
			Motivación de afiliación	Acompañamiento	17.Los trabajadores hablan con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del	Nominal
				Equipo	18.A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo. 19.Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas 20.La institución promueve la socialización del personal con sus	
				Pertenencia de grupo	21.Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo 22.A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones 23.Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas que sus trabajos sean	

Variable	Definición concen	Definición Operacional	Dimensi one s	Indicadore s	Nivel de medición	Escala de medici
Variable 2 Desemp eño laboral	Todas las acciones del profesio na l enferme ro de acuerdo con las normativ a s de evaluaci ón establec id as. (41)	Cumplimiento del personal de enfermería de todas las acciones de acuerdo con las normativas de evaluación establecidas en un hospital de Lima, considerando las dimensiones capacidad cognitiva, capacidad afectiva y capacidad psicomotora, las que se medirán a	Capacidad Cognitiva	Evaluació n de conocimie	1. Evaluar los conocimientos del personal sobre la calidad de los procesos de atención a los usuarios y el cuidado de los pacientes favorece mi desempeño	Nomina l
				Evaluació n de actitudes y habilidade s	2. Evaluar actitudes y habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño laboral. 3. Planificar actividades aplicando los conocimientos adquiridos relacionados con la administración del cuidado favorece mi desempeño laboral 4. Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con los equipos de trabajo facilita mi desempeño laboral. 5. Realizar acciones educativas que promuevan cambios de hábitos laborales negativos favorece mi desempeño laboral 6. La evaluación periódica del aprendizaje del usuario interno del servicio a mi cargo favorece mi desempeño laboral. 7. Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño laboral. 8. Participar en procesos de evaluación de investigación favorece mi	

			Capacidad afectiva	Planificación de actividades	11. La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño laboral. 12. La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño laboral.	Nominal
			Comunicación afectiva.		14. Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los servicios facilita mi desempeño laboral. 15. El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi desempeño como gerente de salud. 16. El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño laboral.	
			Capacidad psicomotora	Educación	19. Realizar personalmente acciones de coordinación con los demás servicios facilita mi desempeño laboral 20. Realizar personalmente acciones de información, capacitación y	Nominal
				Aprendizaje de usuarios	21. Cumplir con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral 22. Ofrecer directamente información al personal sobre los procesos de atención facilita mi desempeño laboral.	

			Recurso s y desempe ño	23. Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal al ofrecer servicios de salud facilita mi desempeño laboral. 24. Enseñar las formas como se pueden aplicar	
--	--	--	---------------------------------	---	--



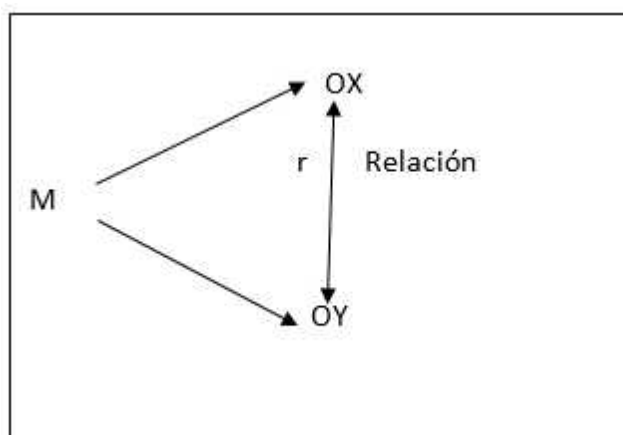
## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño metodológico

El diseño de estudio es un trabajo no experimental, porque no habrá manipulación de las variables y transversal porque se aplicarán los instrumentos en un momento único del tiempo. (47)

Respecto al alcance o nivel se puede señalar que la investigación es descriptiva, ya que se caracterizará las variables que se acogen para indagar en la problemática de estudio y correlacional porque se realizarán los procedimientos respectivos para contrastar las hipótesis y establecer sus probables relaciones. (48)

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M= Profesional de enfermería del Hospital Carlos LanFranco La Hoz

OX= Motivación

OY=Desempeño Laboral

r= Relación entre variables. Coeficiente de correlación

## 4.2. Método de investigación

El estudio tubo un enfoque cuantitativo, dado que se utilizó procedimientos estadísticos para realizar el análisis de los datos tanto a nivel descriptivo como inferencial. El método es hipotético deductivo, ya que se comenzó de los conocimientos generales para contextualizarlos al ámbito específico del hospital Carlos Lan Franco La Hoz. (49)

## 4.3. Población y muestra

**Población:** 196 profesionales de enfermería pertenecientes al Hospital Carlos Lan Franco La Hoz.

**Muestra:** Se aplicó la siguiente fórmula para muestra finita.

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

Donde:

N: 196 enfermeras.

Z: 1.96 constante según nivel de confianza del 90%

p: Probabilidad a favor (0.50)

q: Probabilidad en contra (0.50)

E: Error de muestreo 10%

N=65

Del cual se obtuvo una muestra de 65 profesionales de enfermería.

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, para lo cual se tuvo los siguientes criterios de selección:

**Criterios de inclusión:**

- Profesional de enfermería que se encuentre laborando en el Hospital Carlos Lan Franco La Hoz.
- Profesional de enfermería que esté de acuerdo con la participación en el estudio.

**Criterios de exclusión:**

- Profesional de enfermería que se encuentre de vacaciones, con permisos y/o descansos médicos.

**4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollo**

El estudio se realizará en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, que se ubica en Av. Sáenz Peña s/n, Puente Piedra, se realizó en el transcurso de dos meses comprendidos entre agosto y setiembre.

**4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

La técnica que se utilizará en este trabajo investigativo será la encuesta, ya que permitirá recoger información mediante el uso de su instrumento el cuestionario, seleccionados para ambas variables.

En el caso del instrumento para medir la variable 1, se utilizó el cuestionario de motivación laboral realizado por Steers y Braunstein en el año 1976 y adaptado por Cedrón (2020). Se encuentra organizado en 24 preguntas, debidamente estructuradas en tres dimensiones: motivación del logro (8 ítem), motivación de poder (8 ítem) y motivación de afiliación (8 ítem). Las escalas son 5: totalmente en desacuerdo; (1) en desacuerdo; (2) ni de acuerdo, ni en desacuerdo; (3) de acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). Los niveles de medición son: bajo = 24-56; medio = 57-89 y alto = 90 – 120.

El instrumento para realizar la medición de la variable 2, se empleó la Escala Multidimensional del Desempeño Laboral elaborado por Tsu Dubraska en el año 2005 y adaptado por Cedrón (2020). Consta de 24

preguntas organizadas en 3 dimensiones: (1) capacidad cognitiva (10 ítem); (2) capacidad afectiva (8 ítem) y capacidad motora (6 ítem). Los niveles de medición son: bajo = 24-56; medio = 57-89 y alto = 90 – 120.

### **VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

Los instrumentos que se aplicaran en esta investigación fueron aprobados anteriormente por la autora Cedrón León en el año 2020, mediante un juicio de expertos de cinco personas, aplicando el coeficiente de V AIKEN el cual obtuvo un coeficiente de concordancia mayor a 90%, y la confiabilidad de los instrumentos se obtuvo mediante una prueba piloto a 30 profesionales de enfermería del Hospital Carlos Lan franco La Hoz del cual se obtuvo mediante el análisis de confiabilidad del alfa de Cronbach los siguientes resultados, con respecto a la variable motivación se presentó un rango de 0,831 y la variable desempeño laboral obtuvo un rango de 0.912; ambos corresponden a un nivel muy alto de confiabilidad.

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos**

Los datos que se recogieran durante la investigación fueron procesados a través de una tabla matriz elaborada en Excel 2016, que sirvió como base para la elaboración del análisis correspondiente en software estadístico SPSS versión 26.

De esta forma se presentaron las estadísticas descriptivas en tablas y figuras que permiten visualizar los niveles obtenidos en cada variable y dimensión. También permitió realizar las estadísticas inferenciales orientadas a desarrollar la contrastación de hipótesis y establecer las posibles relaciones entre variables y dimensiones, para lo cual se empleó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, dado el carácter cuantitativo de las variables de estudio.

#### 4.7. Aspectos éticos en investigación

En la realización de la investigación se respetó la Declaración de Helsinki en la cual estipula la confidencialidad de los datos de los participantes como también se dará el consentimiento informado. Se buscará cumplir los principios Éticos tales como:

**El principio de autonomía:** Cada profesional de enfermería podrá decidir de forma voluntaria la decisión de participar en la investigación.

**El principio de beneficencia:** Cada participante podrá plasmar en los cuestionarios su sentir respecto a su área de trabajo.

**El principio de no maleficencia:** Los datos recolectados serán codificados desde el computador personal con claves de acceso para proteger los datos de los participantes.

**El principio de Justicia:** Todos los profesionales de enfermería que se encuentran laborando tienen la oportunidad de participar en la investigación.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados descriptivos

#### 5.1.1. Análisis descriptivo de Datos Generales

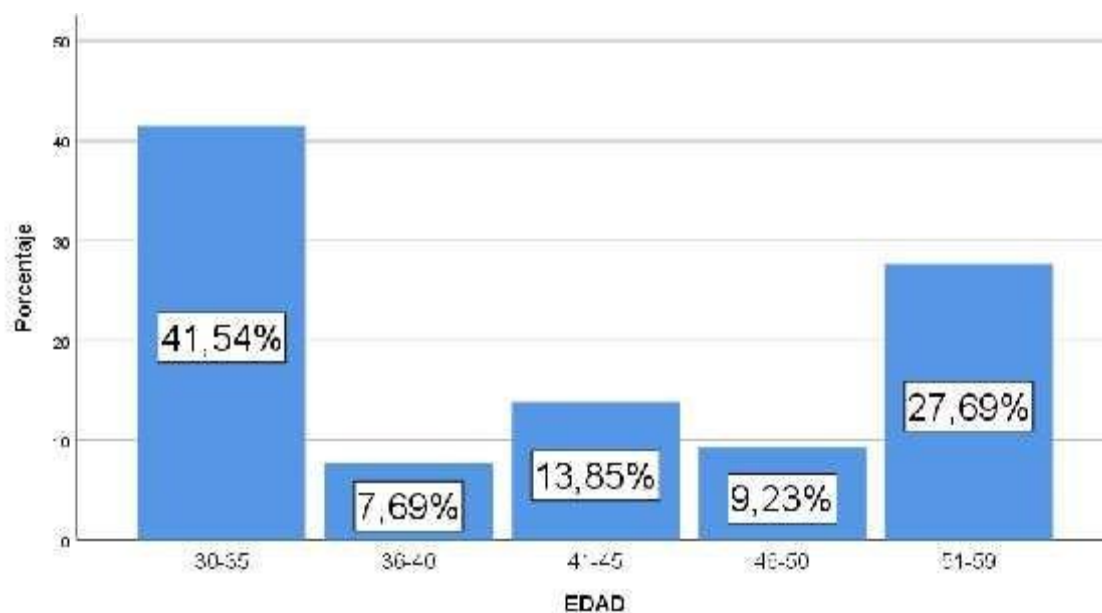
TABLA 1

EDAD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	30-35	27	41,5
	36-40	5	7,7
	41-45	9	13,8
	46-50	6	9,2
	51-59	18	27,7
	Total		65

GRÁFICO 1

EDAD DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022



De la tabla 1 se observó que el 41,54 % de los profesionales de enfermería tienen edades entre 30 a 35 años, el 7,69% entre 36 a 40 años, el 9,23% entre 46 a 50 años y el 27,69% corresponde entre 51 a 59 años.

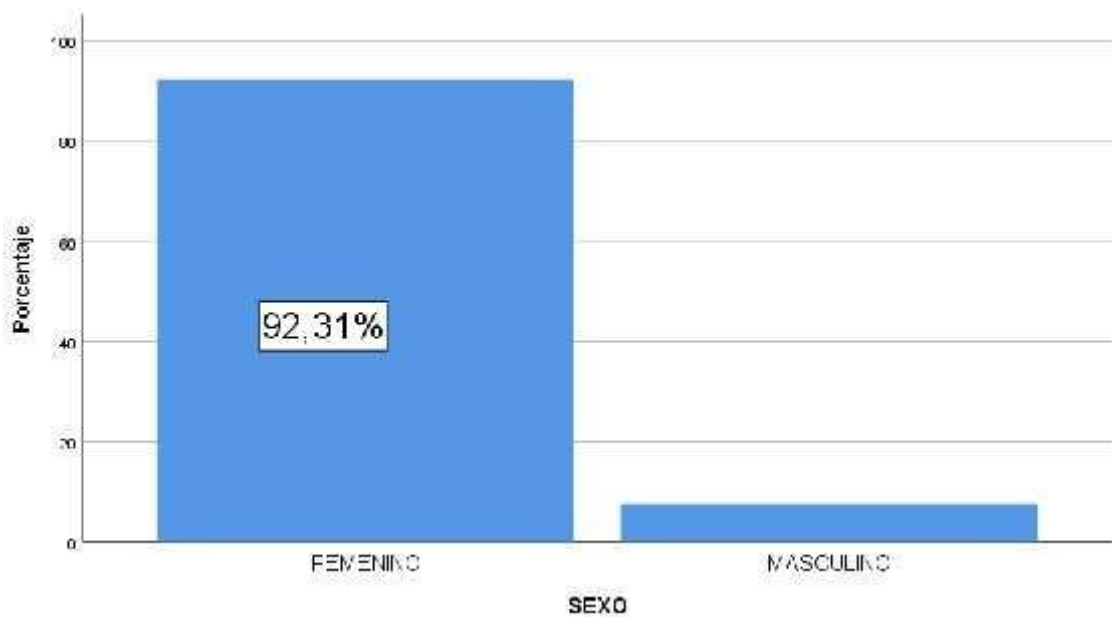
**TABLA 2**

**SEXO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	FEMENINO	60	92,3
	MASCULINO	5	7,7
Total		65	100,

**GRÁFICO 2**

**SEXO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**



De la tabla 2 se observó que del 100% de profesionales de enfermería un 92,31% representan del sexo femenino y un 7,69% del sexo masculino que laboran dentro del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, lima en los años 2022.

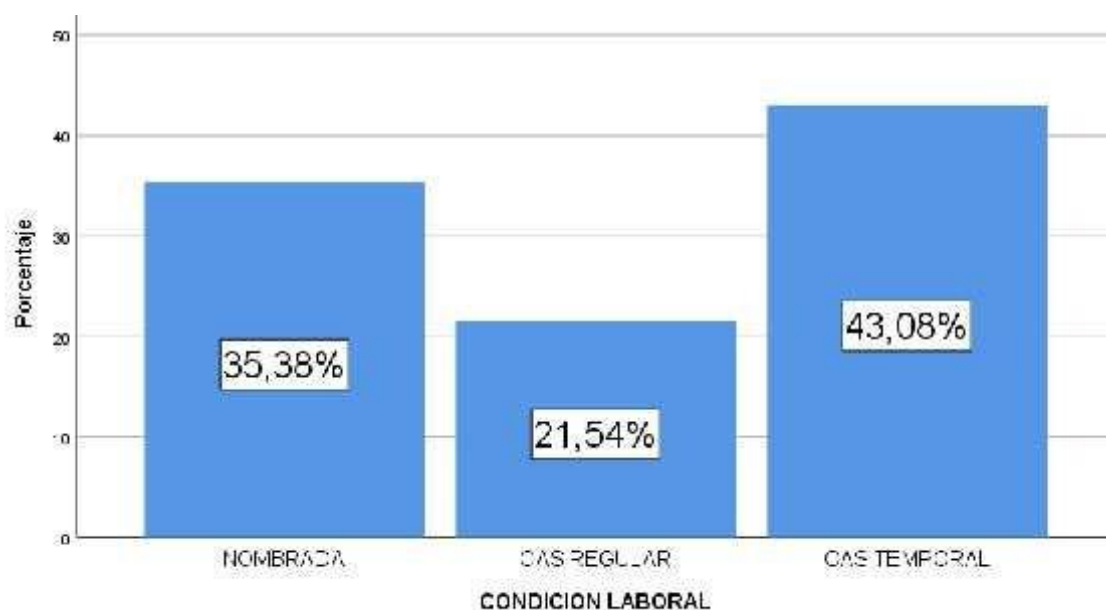
**TABLA 3**

**CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, LIMA - 2022**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NOMBRADA	23	35,4
	CAS REGULAR	14	21,5
	CAS TEMPORAL	28	43,1
	Total	65	100,0

**GRÁFICO 3**

**CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, LIMA - 2022**



De la tabla 3 se observó que del 100% de profesional de enfermería un 35,38% son de condición laboral nombrado, con un 21,54% de condición laboral cas – regular y un 43,08% de condicional laboral cas – temporal que labora dentro del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en el año 2022.



### 5.1.2. Análisis descriptivo de la variable Motivación

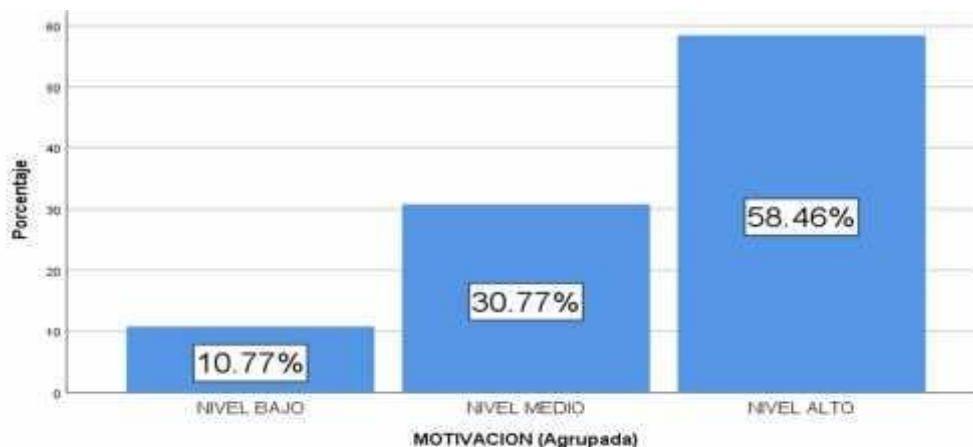
TABLA 4

#### MOTIVACION EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NIVEL BAJO	7	10.8
	NIVEL MEDIO	20	30.8
	NIVEL ALTO	38	58.5
	Total	65	100.0

GRÁFICO 4

#### MOTIVACION EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022



En la tabla 4 se puede observar que de los 65 encuestados, 7 profesionales de enfermería presenta un nivel bajo de 10,77 % considera una insatisfacción en la motivación, 20 profesionales presentan un nivel medio que representa un 30,77 %. También cabe mencionar que un grupo de 38 profesionales manifiesta un alto nivel de motivación un 58,46%.

a) Análisis descriptivo de la Dimensión Motivación de logro

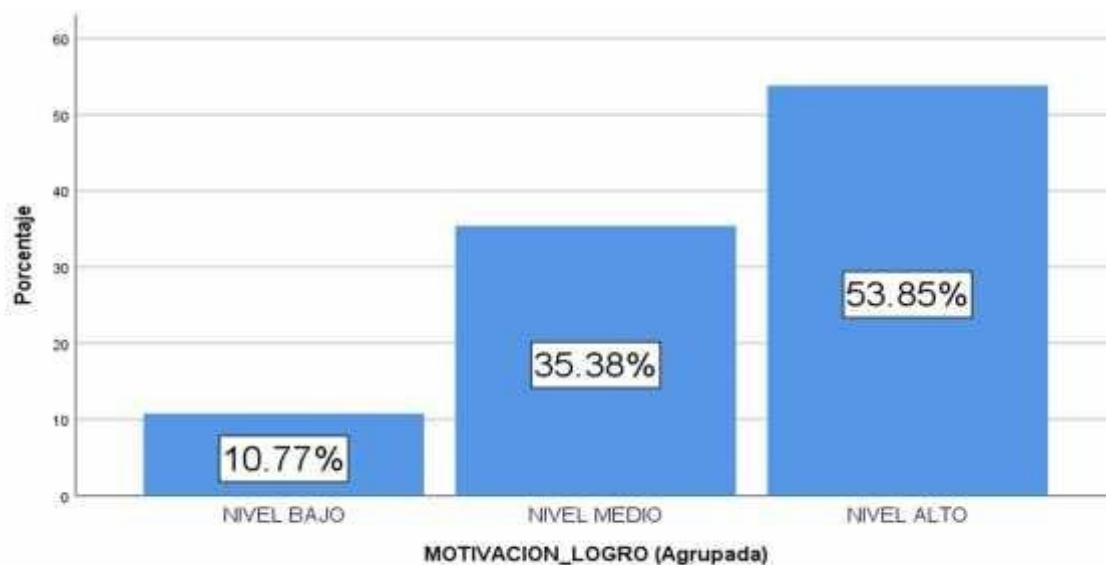
TABLA 5

MOTIVACION DE LOGRO EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido BAJO	NIVEL	7	10.8
	NIVEL MEDIO	23	35.4
	NIVEL ALTO	35	53.8
	Total	65	100.0

GRÁFICO 5

MOTIVACION DE LOGRO EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022



En la tabla 5 se puede observar que de los 65 encuestados, un grupo de 7 profesionales de enfermería considera una insatisfacción en la dimensión de motivación del logro presentando un nivel bajo de 10,77 %, como además otro restante de 23 profesionales presenta un nivel medio que representa un 35,38 %, y por último 35 profesionales de enfermería consideran tener una alta motivación de logro de 53,85%.

**b) Análisis descriptivo de la Dimensión Motivación del poder**

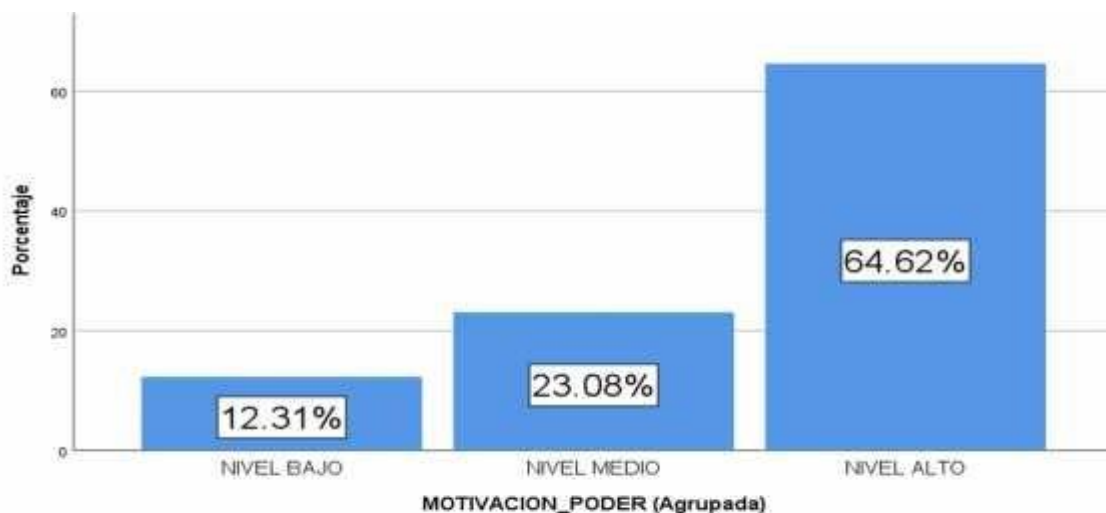
**TABLA 6**

**MOTIVACION DE PODER EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NIVEL BAJO	8	12.31
	NIVEL MEDIO	15	23.08
	NIVEL ALTO	42	64.62
	Tota	65	100.0

**GRÁFICO 6**

**MOTIVACION DE PODER EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**



En la tabla 6 se puede observar que de los 65 encuestados, un grupo de 8 profesionales de enfermería considera una insatisfacción en la dimensión de motivación de poder que presenta un nivel bajo de 12,31 %, como además otro restante de 15 profesionales presenta un nivel medio con un 23,08 %. También cabe mencionar que un grupo de 42 profesionales manifiesta un alto nivel de motivación de poder un 64,62%.

c) Análisis descriptivo de la Dimensión Motivación de afiliación

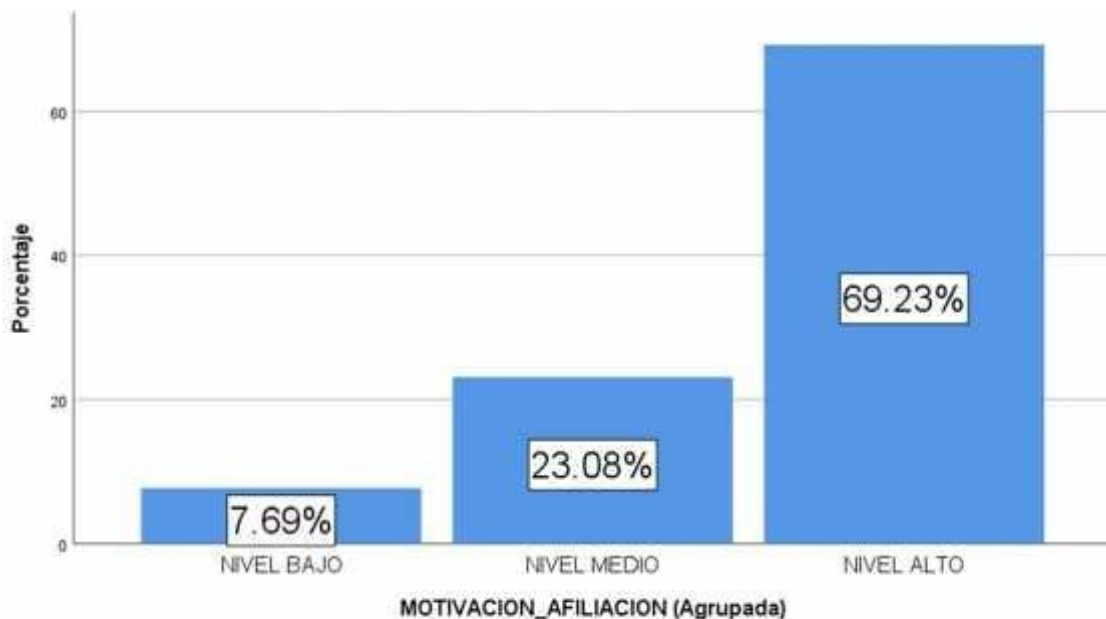
TABLA 7

MOTIVACION DE AFILIACION EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NIVEL BAJO	5	7.7
	NIVEL MEDIO	15	23.1
	NIVEL ALTO	45	69.2
	Total	65	100.0

GRÁFICO 7

MOTIVACION DE AFILIACION EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022



En la tabla 7 se puede observar que de los 65 encuestados, un grupo de 5 profesionales de enfermería considera una insatisfacción en la dimensión de motivación de afiliación de 7,69 %, mientras que un 23,08 % de 15 profesionales presenta un nivel medio. También cabe mencionar que un grupo de 45 profesionales manifiesta un alto nivel de motivación de afiliación un 69,23%.

### 5.1.3. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

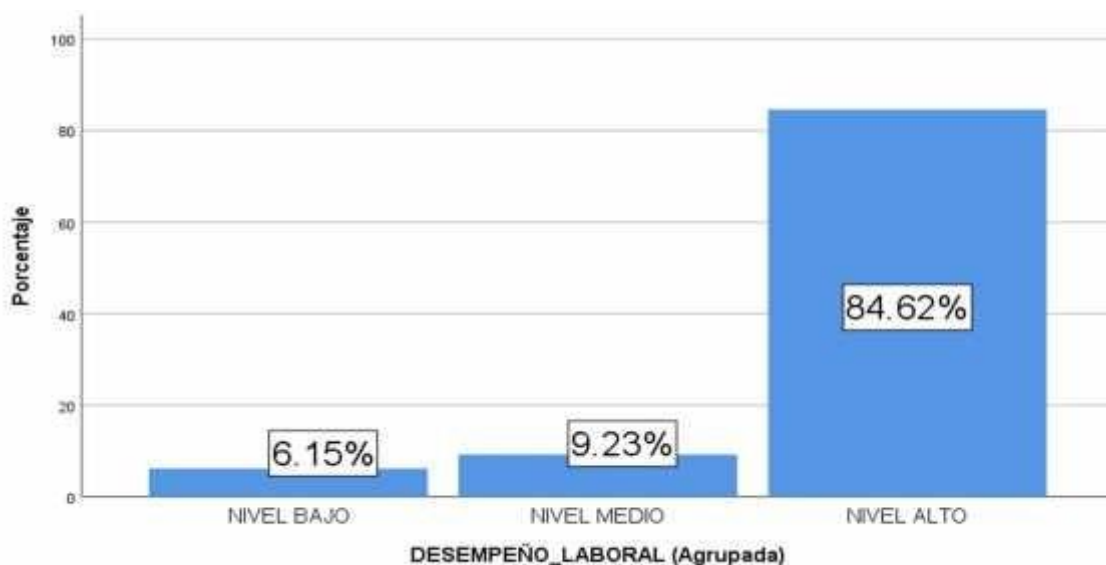
TABLA 8

#### DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NIVEL BAJO	4	6.2
	NIVEL MEDIO	6	9.2
	NIVEL ALTO	55	84.6
	Total	65	100.0

GRÁFICO 8

#### DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022



En la tabla 8 se puede observar que de los 65 encuestados, 4 profesionales de enfermería presentan un bajo desempeño laboral que representa un 6,15%, como además otro restante de 6 profesionales presenta un nivel medio un 9,23%. También cabe mencionar que un grupo de 55 profesionales presenta un adecuado desempeño laboral 84,62 %.

a) **Análisis descriptivo de la dimensión capacidad cognitiva**

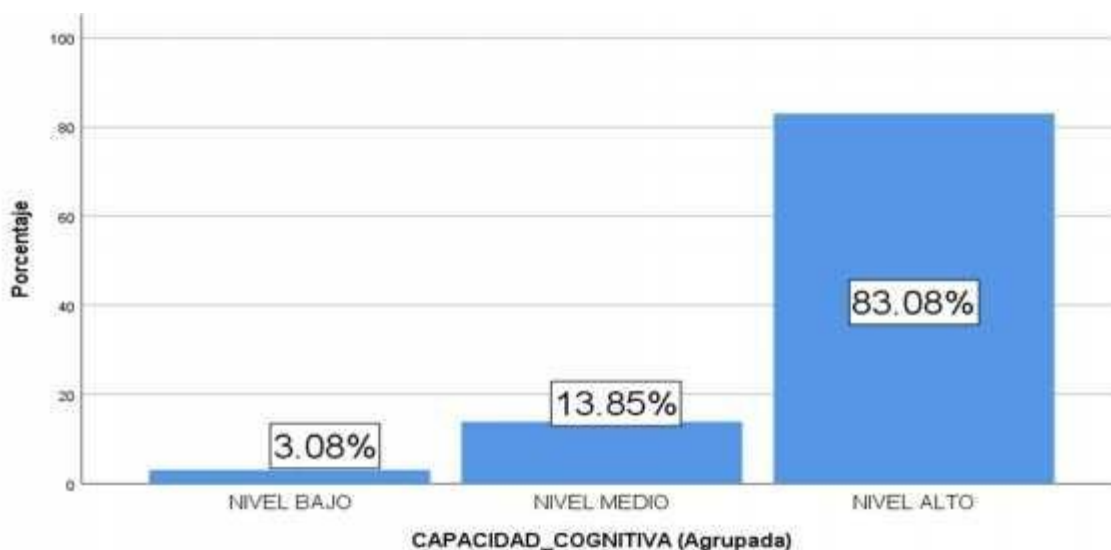
**TABLA 9**

**CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NIVEL BAJO	2	3.1
	NIVEL MEDIO	9	13.8
	NIVEL ALTO	54	83.1
	Total	65	100.0

**GRÁFICO 9**

**CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**



En la tabla 9 se puede observar que de los 65 encuestados, solo 2 profesionales de enfermería presentan una insatisfacción en la dimensión de capacidad cognitiva que representa el 3,08%, como además otro restante de 9 profesionales presenta un nivel medio con un 13,85%. También cabe mencionar que un grupo de 54 profesionales presenta una alta capacidad cognitiva con un 83,08%

b) Análisis descriptivo de la dimensión capacidad afectiva

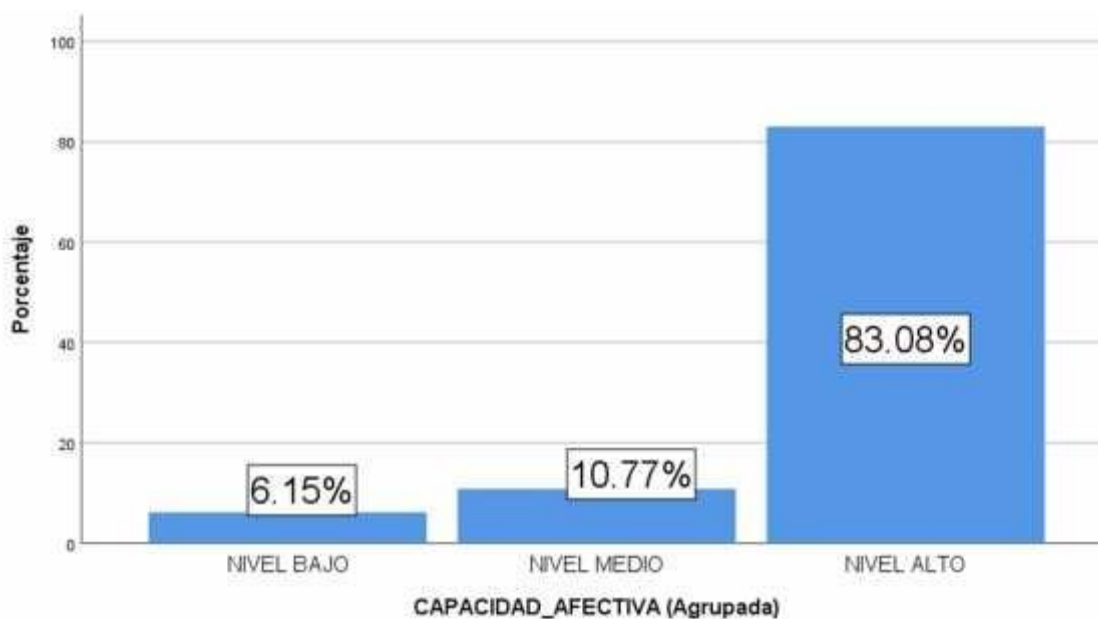
**TABLA 10**

**CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**

	Frecuencia	Porcentaje
Válido NIVEL BAJO	4	6.2
NIVEL MEDIO	7	10.8
NIVEL ALTO	54	83.1
Total	65	100.0

**GRÁFICO 10**

**CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**



En la tabla 10 se puede observar que de los 65 encuestados, un grupo de 4 profesionales de enfermería considera una baja capacidad afectiva con un 6,15%, como además otro restante de 7 profesionales presenta un nivel medio con un 10,77%. También cabe mencionar que un grupo de 54 profesionales manifiesta un alto nivel de capacidad afectiva con un 83,08%.

c) **Análisis descriptivo de la dimensión capacidad psicomotora**

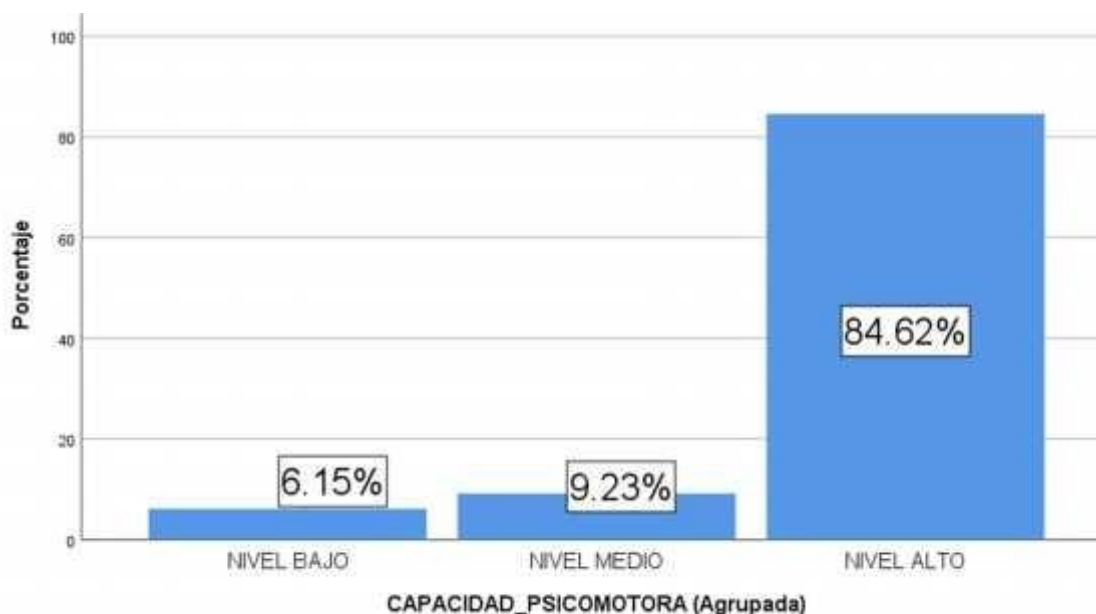
**TABLA 11**

**CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.**

		Frecuencia	Porcentaje
Válido BAJO	NIVEL BAJO	4	6.2
	NIVEL MEDIO	6	9.2
	NIVEL ALTO	55	84.6
	Total	65	100.0

**GRÁFICO 11**

**CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.**



En la tabla 11 se puede observar que de los 65 encuestados, 4 profesionales de enfermería consideran una baja capacidad psicomotora con un 6,15%, como además otro restante de 6 profesionales presenta un nivel medio con un 9,23%. También cabe mencionar que un grupo de 55 profesionales manifiesta un alto nivel de capacidad psicomotora con un 84,62%



## 5.2. Resultados inferenciales

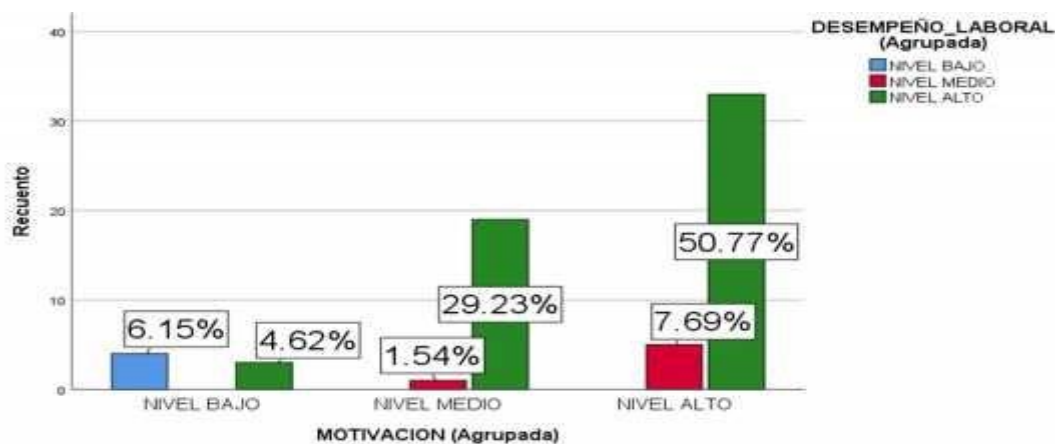
TABLA 12

RELACION ENTRE LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022

MOTIVACION (Agrupada)		DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)			Total	
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO		
NIVEL BAJO	Recuento	4	0	3	7	
	% del total	6.2	0.0	4.6	10.8	
NIVEL MEDIO	Recuento	0	1	19	20	
	% del total	0.0	1.5	29.2	30.8	
NIVEL ALTO	Recuento	0	5	33	38	
	% del total	0.0	7.7	50.8	58.5	
Total		4	6	55	65	
		% del total	6.2	9.2	84.6	100.0

GRÁFICO 12

RELACION ENTRE LA MOTIVACION Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022



En la tabla 12 se observó que el 50,77 % de los profesionales de enfermería se encuentran con un nivel alto de desempeño laboral y tienen a la vez un alto nivel de motivación, así mismo se observa que el 6,15% de los profesionales que se encuentran con un bajo desempeño laboral tienen muy baja motivación.

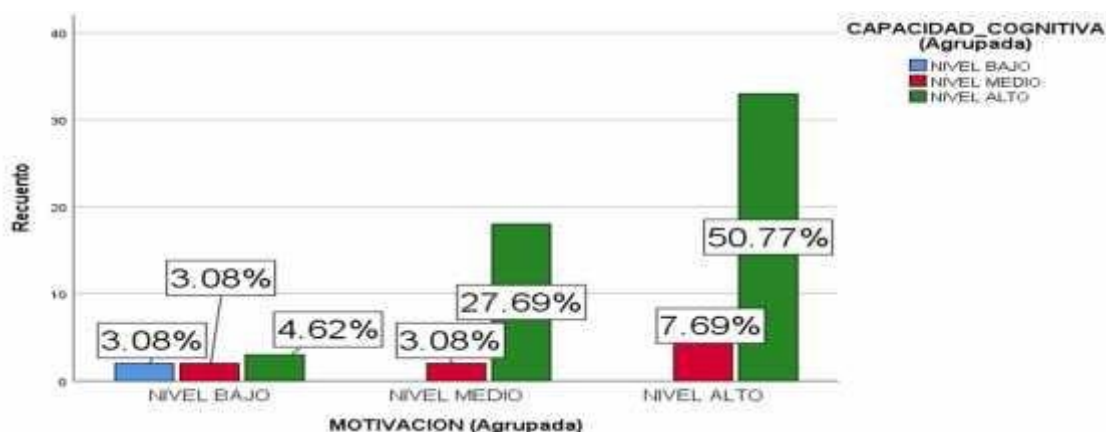
**TABLA 13**

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.**

MOTIVACION (Agrupada)	NIVEL	CAPACIDAD COGNITIVA (Agrupada)			Total
		NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
NIVEL BAJO		2	2	3	7
	% del	3.1	3.1	4.6	10.8
NIVEL MEDIO		0	2	18	20
	% del	0.0	3.1	27.7	30.8
NIVEL ALTO		0	5	33	38
	% del	0.0	7.7	50.8	58.5
Total		2	9	54	65
	% del	3.1	13.8	83.1	100.0

**GRÁFICO 13**

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**



En la tabla 13 se observó que el 50,77% de los profesionales de enfermería se encuentran con un nivel alto de desempeño laboral en su dimensión de capacidad cognitiva y tienen a la vez un alto nivel de motivación; el 3,08 % que presenta un nivel medio de capacidad cognitiva tiene una motivación media, así mismo se observa que el 3,08% de los profesionales que se encuentran con nivel bajo de capacidad cognitiva tienen muy baja motivación.

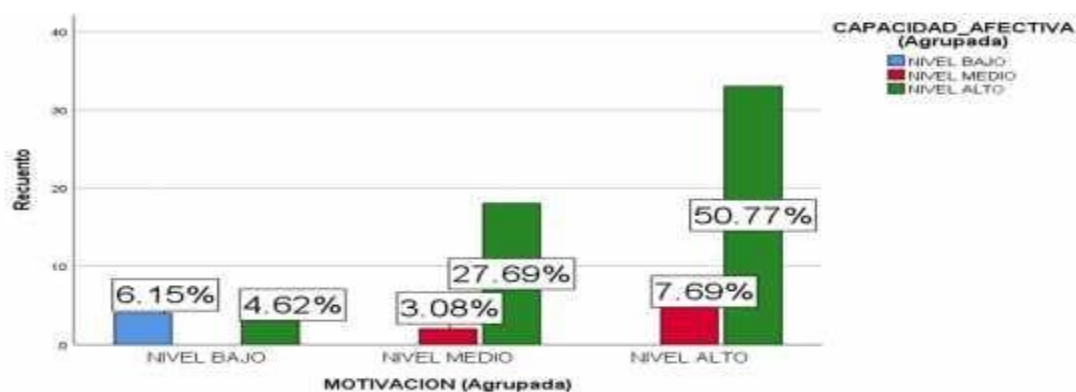
**TABLA 14**

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**

MOTIVACION NIVEL BAJO (Agrupada)	CAPACIDAD_AFE CTIVA NIVEL			Total
	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
	4	0	3	7
% del	6.2	0.0	4.6	10.8
NIVEL MEDIO	0	2	18	20
% del	0.0	3.1	27.7	30.8
NIVEL ALTO	0	5	33	38
% del	0.0	7.7	50.8	58.5
Total	4	7	54	65
% del	6.2	10.8	83.1	100.0

**GRÁFICO 14**

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022**



En la tabla 14 se observó que el 50,77 % de los profesionales de enfermería se encuentran con un nivel alto de desempeño laboral en su dimensión de capacidad afectiva y tienen a la vez un alto nivel de motivación; el 3,08 % que presenta un nivel medio de capacidad afectiva tiene una motivación media, así mismo se observa que el 6,15% de los profesionales que se encuentran con nivel bajo de capacidad afectiva tienen un nivel bajo de motivación.

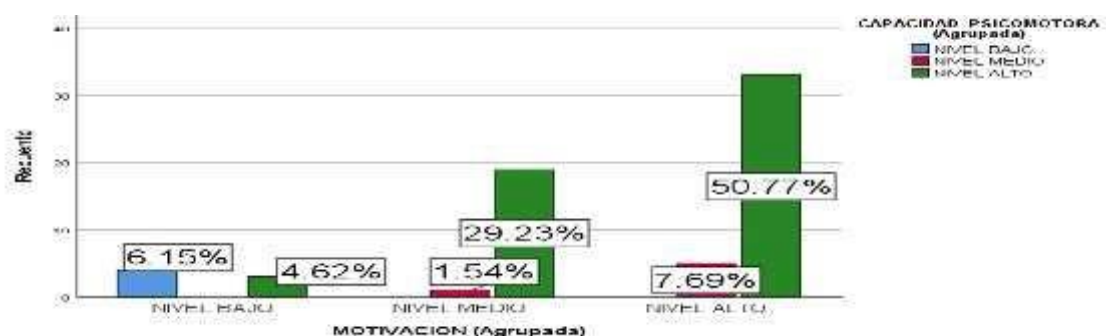
**TABLA 15**

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.**

MOTIVACION NIVEL (Agrupada)	CAPACIDAD PSICOMOTORA			Total
	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO	
	4	0	3	7
% del total	6.2	0.0	4.6	10.8
NIVEL MEDIO	0	1	19	20
% del total	0.0	1.5	29.2	30.8
NIVEL ALTO	0	5	33	38
% del total	0.0	7.7	50.8	58.5
Total	4	6	55	65
% del total	6.2	9.2	84.6	100.0

**GRÁFICO 15**

**RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA – 2022.**



En la tabla 15 se observó que el 50,77% de los profesionales de enfermería se encuentran con un nivel alto de desempeño laboral en su dimensión de capacidad psicomotora y tienen a la vez un alto nivel de motivación; el 1,54 % que presenta un nivel medio de capacidad psicomotora tiene una motivación media, así mismo se observa que el 6,15% de los profesionales que se

encuentran con nivel bajo de capacidad afectiva tienen un nivel bajo de motivación.

## **VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### **6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados**

Para la contrastación y demostración de la hipótesis se realizó primero el análisis de normalidad para lo cual se utilizó la prueba de Kolmogorov, debido a que se cuenta con más de 50 datos y se aplicó para demostrar si las variables o dimensiones son normales. En la tabla de Análisis de Normalidad que se encuentra en la sección de anexos, podemos observar que todos los valores de significancia (sig.), son menores a 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que las dimensiones y variables, son no normal. Por consiguiente, se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman.

Se realizó la contrastación de la hipótesis general y las específicas de la siguiente manera:

#### **a) Prueba de hipótesis general:**

##### **Formulación de la hipótesis General**

Ha: Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

Ho: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

**TABLA 16**

**ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LAN FRANCO LA HOZ LIMA - 2022**

		MOTIVACION		DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION correlación	Coeficiente de	1.000	.481
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	65	65
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de	.481	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	65	65

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

Podemos observar en la tabla 17 que el valor de p (0.000) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula como también se encuentra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman da un valor de 0,48 .Por todo ello y según la clasificación de Sperman que se puede ver en el anexo 5, se concluye que existe una correlación positiva y media entre las variables Motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.

**b) Prueba de hipótesis específica:**

● **Formulación de la hipótesis específica 1**

Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

Ho: No Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

TABLA 17

**ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD COGNITIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LAN FRANCO LA HOZ LIMA - 2022**

			MOTIVACION	CAPACIDAD COGNITIVA
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1.000	.353
		Sig. (bilateral)	.	.004
		N	65	65
	CAPACIDAD COGNITIVA	Coeficiente de correlación	.353**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	.
		N	65	65

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

Podemos observar en la tabla 18 que el valor de p (0.004) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula como también se encuentra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman da un valor de 0,35 .Por todo ello y según la clasificación de Sperman que se puede ver en el anexo 5, se concluye que existe una correlación positiva y media entre las variables Motivación y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.

- **Formulación de la hipótesis específica 2**

Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.



Ho: No Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

**TABLA 18**

**ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD AFECTIVA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA - 2022**

		MOTIVACION		CAPACIDAD AFECTIVA
Rho de Spearman	MOTIVACION N	Coeficiente de correlación	1.000	.328***
		Sig. (bilateral)	.	.008
		N	65	65
	CAPACIDAD AFECTIVA N	Coeficiente de correlación	.328***	1.000
		Sig. (bilateral)	.008	.
		N	65	65

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

Podemos observar en la tabla 19 que el valor de p (0.008) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula como también se encuentra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman da un valor de 0,32. Por todo ello y según la clasificación de Spearman que se puede ver en el anexo 5, se concluye que existe una correlación positiva y media entre las variables Motivación y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.

- **Formulación de la hipótesis específica 3**

Ha: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

Ho: No Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.

**TABLA 19**

**ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN SU DIMENSIÓN CAPACIDAD PSICOMOTORA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA - 2022**

		MOTIVACION		CAPACIDAD PSICOMOTOR A
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1.000	.442
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	65	65
CAPACIDAD PSICOMOTOR A	CAPACIDAD PSICOMOTOR A	Coefficiente de correlación	.442	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	65	65

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

Podemos observar en la tabla 20 que el valor de p (0.000) es menor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula como también se encuentra que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman da un valor de 0,44 .Por todo ello y según la clasificación de Spearman que se puede ver en el anexo 5, se concluye que existe una correlación positiva y media entre las variables Motivación y desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares**

En la presente investigación los resultados obtenidos muestran que la motivación del profesional de enfermería es alta en un 58.46 %, comparando con Potosme B. (17) quien realizó el estudio en el 2019 en Nicaragua encontró que el 64 % de personal se encuentra motivado con resultados similares se debe a que las enfermeras tienen condiciones laborales adecuadas mientras que en Nicaragua tienen oportunidades de crecimiento laboral. Concordando con Carpio M. (51) quien refiere que mejorando las necesidades básicas de los empleados, se evidencia una mejora en las condiciones laborales brindando una mayor participación, una mejor capacitación, mejora en la comunicación que es muy importante así poder tener un gran crecimiento laboral.

En la investigación los resultados muestran que la motivación en 10,77% de nivel bajo en los profesionales de enfermería, en comparación con Bayser Y. (16) en el 2022, en Buenos Aires, Argentina se encuentra con un 65,6%, mostrando que el personal se encuentra desmotivado mientras que en Argentina la causa se debía en su mayoría a la falta de reconocimiento profesional, concordando con Taylor, Frederick W. (52) quien plantea que la falta de recompensas monetarias, la falta de reconocimiento de especialidades y capacidades y la falta de condiciones laborales disminuyen el rendimiento de las personas por lo tanto disminuye la productividad.

En el estudio realizado en cuanto a la dimensión de la motivación de logro se obtuvo como resultado un 53,85% de nivel alto, en comparación con Araujo P., M. G.(20) en el 2018, en Abancay, tiene un 73,8% de nivel medio, mostrando que el alcance de sus objetivos es óptimo para su desarrollo profesional mientras que en Abancay se da una escases en la remuneración salarial con diferentes modalidades de contrato y bajos incentivos concordando con Rodríguez G (50) muestra que es modo en el que los seres humanos adquieren, representan y utilizan el conocimiento, dentro de la visión cognitiva-social, tratan de analizar y

comprender como las cogniciones o pensamientos gobiernan la conducta, en su desarrollo profesional, con un buen estándar económico.

En relación a la motivación en la dimensión poder se encontró como resultado un 64,62% de nivel alto, por el contrario, Halanocca S. (23) en el año 2019 en Breña, obtuvo 84.92% de nivel medio. Aquí se muestra un mejor manejo en situaciones de estrés y presión, con un manejo oportuno de mando cuando participan en una actividad laboral, por el contrario en Breña el personal no puede realizarse así cuenta con los conocimientos y competencias requeridas, contrastando con MC Clelland (25) se encuentra la importancia del empoderamiento, libertad de tener facilidad y manejo ante diversas situaciones con los demás y que se haga lo que ellas desean para así satisfacer sus necesidades en la motivación de la dimensión del poder.

Con respecto a la motivación de la dimensión de afiliación se encontró como resultado que un 69,23 % presenta un nivel alto; de igual manera Oyague D. (24) en el año 2018 en San Luis en su estudio obtuvo un 63,79 % alta, donde se demuestra que hay habilidades personales, aumento de las relaciones cercanas, trabajar en equipo en contrario con San Luis se caracteriza que el trabajador tiene una disposición para la interacción afable y sociable, romero (54) expresa que sentirse bien con uno mismo y los demás. Este motivo, es fundamental para destacar el cuidado que se presta a sí mismo y a otras personas, siendo la afiliación impulsa a la persona a privilegiar la vida afectiva propia y ajena, mostrando sus habilidades personales, destacándose en el buen manejo de las situaciones difíciles.

En nuestro estudio con respecto al desempeño laboral encontramos un 84.62 % de nivel alto; por el contrario, Cabanillas E. (21), en el año 2020, en San Juan de Lurigancho, en su estudio encontró un 63.3% nivel medio, evidenciándose una mejor calidad en los procesos de atención con los usuarios, aplican comunicación afectiva, por el contrario en San Juan de Lurigancho se debe a la falta de capacitaciones continuas y mal manejo de gestión. Según Chiavenato I. (55) el desempeño depende de diversos factores como el valor y la percepción de la retribución de tal manera que el individuo decida realizar por medio de las

habilidades, capacidades y teniendo en claro la función a realizar, desempeñándose en su comunicación asertiva con los demás.

En relación a la dimensión de capacidad cognitiva del desempeño laboral se obtuvo en el estudio que un 83.08% presento un nivel alto, Por otro lado Cabanillas E. (21), en el año 2020, San Juan de Lurigancho, en su estudio encontró que un 46,7 % presenta un nivel alto, mostrando un desempeño laboral, cambio de hábitos negativos que favorecen en su desempeño laborales al igual que en San Juan de Lurigancho que posee técnicas que ayudan a mantener una capacidad y habilidades técnicas del personal de salud, contrastando con Covarrubis.(56) refiere que los comportamientos que vemos en los demás, no somos autómatas, elegimos el modelo, observamos atentamente, memorizamos y evaluamos si nos compensa imitarle, ayudándonos a mejorarnos unos a otros en nuestro campo.

En relación a la capacidad afectiva del desempeño laboral se obtuvo en el estudio un resultado de 83,08% de nivel alto, Por el contrario Bayser Y. (16) en el año 2022 en Argentina, en su estudio obtuvo un resultado de 96,7% de nivel medio, actúan con responsabilidad ante sus funciones, muestran responsabilidad ante las actividades dadas por el contrario en Argentina el personal se muestra desmotivado influyendo de forma negativa en la organización, contrastando con Sancho D. (57) desarrollo de sentimientos y emociones positivas ejerce un papel preventivo respecto ante los demás; o lo que es lo mismo, actúa como factor protector de la salud.

Con respecto a la capacidad psicomotora del desempeño laboral presento un nivel alto de 84.62 %, mientras Díaz H. (22) en el año 2017 en Huaral, obtuvo un resultado de 41,9% de nivel alto, muestran un cumplimiento de las medidas de precaución universal para así ofrecer servicios que facilitan el desempeño laboral por el contrario con Huaral concluyendo que la variabilidad de la capacidad psicomotora depende de la motivación, contrastando con Rodríguez (53) comprenden aquellos conocimientos y habilidades que permiten progresar perfeccionando con el conocimiento.

Con respecto a las correlaciones encontramos en nuestro estudio que si existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral, con un Rho de spearman de 0,48 y un valor de  $p = 0.000$ ; demostrando una correlación positiva y media, al respecto Bayser Y.(16) en el 2022, en Buenos Aires, Argentina obtuvo un Rho de spearman de 0,3336 y un valor de  $p: 0, 0086$ , cabe destacar que toda organización es responsable de crear mecanismos mediadores que permitan crecer al empleado dentro de la organización, reconocer las divergencias de cada empleado a fin de ofrecerle las mejores soluciones motivacionales, de tal forma que el empleado logre sentirse cómodo y satisfecho en su ambiente laboral, que sienta que se le toma en cuenta y que se le brindan oportunidades para surgir, de esta manera el empleado será más productivo y se sentirá con mayor disposición de cooperar en todas las actividades que la organización requiera, lo que significa que si existe una correlación positiva, en donde sí se mejora el ambiente laboral se dará una mayor motivación.

Además se encontró en el estudio que la relación entre la motivación y el desempeño laboral en su capacidad cognitiva tuvo como resultado un Rho de Spearman de 0,35 y un valor de p (0.004), de lo cual se determina que si existe una correlación positiva y media, de igual manera Bayser S.(16), en el año 2022, en su estudio que la correlación entre la motivación y la capacidad cognitiva obtuvo un Rho de Spearman de 0,3788 y un valor de p:0,0026, se produce una mejor seguridad laboral fue el factor más importante, dato en similitud con los resultados propios de asociación, seguido por un trabajo interesante, respeto y conocimiento de lo cual se determina que a mayor motivación ,mayor será la capacidad cognitiva.

Con respecto a la relación entre la motivación y el desempeño laboral en su capacidad afectiva se encontró como resultado un Rho de Spearman de 0,32 y un valor de p (0.008), de lo cual se determina la correlación de forma positiva, de igual manera Cabanillas E.(21), en el año 2020 encontró en su estudio un Rho de spearman de 0.596 y un valor de p: 0,001, de donde se determina que existe una correlación positiva moderada.

Además, se obtuvo que la relación entre la motivación y el desempeño laboral en su capacidad psicomotora dio como resultado un Rho de spearman de 0,44 y un valor de p: 0.000, concluyendo que si existe una correlación directa. Por otro lado, Cedrón Y. (14) en el año 2020 en la Libertad, en su estudio presento como resultado un Rho de spearman de 0,394 y un valor de p: 0.000 encontrándose una relación significativa entre las variables, siendo que el peso mayor de las razones cruzadas se encuentra entre el desempeño laboral bajo y una motivación laboral baja.

## VII. CONCLUSIONES

- Existe relación directa y significativa entre la Motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz en el año 2022, por lo cual los niveles altos de motivación concuerdan con los niveles altos de desempeño laboral, lo que indica que un profesional motivado puede tener las condiciones de desempeñarse mejor en su área de trabajo.
- Existe relación directa y significativa entre la Motivación y desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, por lo cual decimos que los niveles altos de motivación concuerdan con los niveles altos de capacidad cognitiva del desempeño laboral, la motivación puede desarrollar la capacidad cognitiva y por ende mejorar el desempeño en esta área desarrollando así mejor al profesional.
- Existe relación directa y significativa entre la Motivación y desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, por lo cual decimos que los niveles altos de motivación concuerdan con los niveles altos de capacidad afectiva del desempeño laboral, la motivación puede desarrollar la capacidad afectiva y por ende mejorar el desempeño laboral, mejorando así el desarrollo del profesional.
- Existe relación directa y significativa entre la Motivación y desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, por lo cual decimos que los niveles altos de motivación concuerdan con los niveles altos de capacidad psicomotora del desempeño laboral, la motivación puede desarrollar la capacidad psicomotora y por ende mejorar el desempeño laboral del profesional.



## VIII. RECOMENDACIONES

- Generar metas y proyectos que motiven al profesional de enfermería a alcanzarlas y así tener un incentivo que ayuden a que se integre en el equipo de trabajo de la institución.
- Dar alternativas de saber escuchar al profesional de enfermería, conocer más sobre su rutina diarias para poder así aliviar su carga y empalmarlo en su labor profesional, porque persona que es escuchada y aconsejada, sabe aconsejar y empatizar con los demás.
- Realizar reuniones quincenales al profesional de enfermería tango virtual o presencial, para que el profesional exprese sus emociones, inquietudes que necesita resolver para así tener un buen cambio en su perceptiva en el manejo de sus actividades laborales.
- Asegurar que todo profesional de enfermería al culminar sus actividades exprese sus inquietudes que se dio en su jornada laboral, y tratar en lo posible cambiar o modificar su entorno.
- Tener un plan de actividades donde el profesional de enfermería realice actividades de ejercicio, estiramiento, respirar profundo, que solo dura 5 minutos de sus actividades lo cual se puede evidenciar en sus cambios de ánimo, y mejora en el empezar de su día laboral.
- Revisar los equipos de trabajo, llevarlos a mantenimientos cada 15 días, con la finalidad de que no fallen y su uso sea más fácil para el profesional de enfermería, tratando así de que su estancia en la institución se más rápida, factible y sin contratiempos en el manejo de sus pacientes.
- Brindar un buen desempeño laboral se recomienda que el profesional de enfermería, tengas áreas recreativas, o áreas de antiestrés laboral, donde eliminan sus tensiones, que a veces son traídas de la casa.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Peña R, Villon P: motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Vol 3 N 7, Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C. A.,2018. P. 192.Disponible en: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- 2) Organización Panamericana de la Salud. Ampliación del rol de los enfermeros en la atención primaria de salud. Washington, D.C.: OPS; 2018. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34959>.
- 3) Alvaro G. Carga laboral y calidad del cuidado del enfermero desde la perspectiva del usuario en el servicio de emergencia del hospital Carlos Lanfranco la Hoz lima-Norte 2021. [Internet]. [lima]: Universidad Privada Norbert Wiener. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe>
- 4) Marć M, Bartosiewicz A, Burzyńska J, Chmiel Z, Januszewicz P. Escasez de enfermeras: una perspectiva de políticas globales y locales. [revista en Internet]. Vol. 66, Revista Internacional de Enfermería. 2019. p. 9–16. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/inr.12473>
- 5) Duran S, Celik I, Ertugrul B, Ok S, Albayrak S. Factores que afectan el compromiso profesional de los enfermeros durante la pandemia de COVID-19: un estudio transversal. [Internet]. 2021 Oct 1;29(7):1906–15. Disponible en: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/jonm.13327>
- 6) Consejo Internacional de Enfermeras. Resumen de evidencia para Políticas del Consejo Internacional de Enfermeras [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.icn.ch/system/files>
- 7) Stewart D. Enfermería: una voz para liderar. Invertir en enfermería y respetar los derechos para garantizar la salud global. Consejo Internacional de Enfermeras [Internet]. 2022; Disponible en:

[https://www.icn.ch/system/files/2022-05/ICN\\_IND\\_Toolkit\\_2022-ES-final\\_low%20res.pdf](https://www.icn.ch/system/files/2022-05/ICN_IND_Toolkit_2022-ES-final_low%20res.pdf)

- 8) Ansah A, Paarima ,Barnes T,Kwashie A. Dotación de personal de enfermería en la unidad: el papel de las enfermeras gestoras. Revista de Organización y Gestión de la Salud 35(9) [Internet]. 2021 [Citado el 22 de Agosto de 2022]; Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication>
- 9) Organización Panamericana de la Salud. La OPS/OMS destaca la necesidad de formar más personal de enfermería en América Latina y el Caribe [Internet]. 2015.[Citado el 22 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www3.paho.org/hq>
- 10) Sperling D. Dilemas éticos, riesgo percibido y motivación entre enfermeros durante la pandemia de COVID-19.[Internet]. 2021 [Citado el 21 de agosto de 2021];28(1):9–22. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov>
- 11) Zegarra M, Arias Y, Nuñez C, Mannarelli M, Figueroa E, Rodríguez P. Diagnóstico de la enfermería en el Perú. Colegio de Enfermeros del Perú [Internet]. 2021 [Citado el 18 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021>
- 12) Instituto Nacional de Estadística e informática. Recursos Humanos de salud. 2020 [Citado el 21 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/health/>
- 13) Obando Z, Raijmas M. Ansiedad, estrés y depresión en enfermeros de emergencia Covid-19. [Internet]. 2020 [Citado el 21 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://ciberindex.com/index.php/ie/article/view/e13056>
- 14) Cedrón Y. Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Trujillo]: Universidad Cesar Vallejo; 2020 [Citado el 21 de Setiembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe>

- 15) Cabrera P. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS [Internet] [Tesis de Maestría]. [Ecuador]: Universidad católica de Santiago de Guayaquil; 2021 [Citado el 22 de setiembre de 2022]. Disponible en: <http://201.159.223.180/bitstream/3317>
- 16) Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2022 May 6;2:12. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12/15>
- 17) Potosme B. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital Bolonia-Sermesa [Internet] [Tesis de Maestría]. [Nicaragua]: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/14156/1/14156.pdf>
- 18) Ongori J, Muiruri N, Vasco K. La influencia de la motivación en el desempeño de los oficiales de enfermería en las unidades devolucionadas, un caso del condado de nyeri, Kenia. Revista de Salud, Medicina y Enfermería, 7(1), 19 - 36 [Internet]. 2021; Disponible en: [www.iprjb.org](http://www.iprjb.org)
- 19) Oyira E. Motivación Y Desempeño Laboral en Enfermeras Universitarias del Hospital de Enseñanza de Calabar-Nigeria. Revista Internacional de Enfermería [Internet]. 2019;5(2). Disponible en: <https://ir.unilag.edu.ng>
- 20) Araujo Peña B., Guadalupe M. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018 [Internet] [Tesis de Maestría]. [Abancay]: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe>

- 21) Cabanillas F., Ruiz C. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital san juan de Lurigancho, LIMA 2020. [Internet] [Tesis de Maestría]. [Callao]: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe>
- 22) Díaz Losano H. Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería. [Huaral]: Hospital San Juan Bautista; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16203>
- 23) Halanocca M, Palomino H, Rupay H. La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud. (internet) (tesis de maestría) (Lima): Universidad ESAN; 2019. Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe>
- 24) Oyague H. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el centro de Salud San Luis, 2018. (internet) (tesis de maestría). (lima): Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe>
- 25) Clúster Mexicano de Comercio. Teoría de McClelland [Internet]. 2020 [citado el 22 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.cmdc.com.mx>
- 26) Corina Flores H, León Díaz M., Rodríguez P., Páramo D. Evaluación cuantitativa de la satisfacción laboral en personal directivo y operativo de empresas de calzado y cuero usuarios del IMSS, como modelo de atención. [Internet]. México; 2015. Disponible en: [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)
- 27) Portoghese I, Galletta M, Leiter MP, Finco G, D'aloja E, Campagna M. Perfiles latentes de demanda-control-apoyo laboral y sus relaciones con estresores interpersonales, agotamiento laboral y motivación laboral intrínseca. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2020 Dec 2;17(24):1–21. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9430/htm>
- 28) Mert S, Aydin Sayilan A, Baydemir C. Escala de estrés de Enfermería (NSS) Fiabilidad y validez de la versión turca. Perspectiva de atención psiquiátrica. 2021 Abril 18;57(2):443–54. Disponible en: <https://europepmc.org>

- 29) Bakker A, Vries J. Teoría de las demandas-recursos del trabajo y autorregulación: nuevas explicaciones y remedios para el agotamiento laboral. 2021 enero 2;34(1):1–21. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov.translate.google/32856957/>
- 30) Escobar B, Jara C. Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategias de aprendizaje. *Educacion*. 2019;28(54):182-202. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe>
- 31) Vanhook P, Aniol T, Orzechowski J, Babalola G. Enfermeras que forman asociaciones legales para satisfacer las necesidades de los desatendidos en las zonas rurales de Estados Unidos. 2018 abril 5;5(1). Disponible en: <https://www.semanticscholar.org.translate.google>
- 32) Ayalew F, Kibwana S, Shawula S, Misganaw E, Abose Z, van J, et al. Comprensión de la satisfacción laboral y la motivación entre las enfermeras en los establecimientos de salud pública de Etiopía: un estudio transversal. 2019 diciembre 15;18(1):46. Disponible en: <https://bmcnurs-biomedcentral-com.translate.google>
- 33) Díaz J, Pujalte M, Leal C, García J, Adánez M, Jiménez D. Motivación: ir a la retaguardia en la educación de enfermería. Elementos motivacionales en la simulación. La perspectiva de los participantes. 2021 agosto; 103:104925. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov>
- 34) Jedwab R, Hutchinson A, Manias E, Calvo R, Dobroff N, Glozier N, et al. Motivación, compromiso y bienestar de las enfermeras antes de la

- implementación de un sistema de registro médico electrónico: un estudio de métodos mixtos. 2021 Mar 1;18(5):1–23. Disponible en: [www-ncbi-nlm-nih-gov](http://www.ncbi.nlm.nih.gov)
- 35)Gupta J, Patwa M, Khuu A, Creanga A. Enfoques para motivar a médicos y enfermeras en países de bajos y medianos ingresos: una revisión sistemática de la literatura. 2021 diciembre 6;19(1):4. Disponible en: [human--resources--health-biomedcentral-com](http://human-resources-health.biomedcentral-com)
- 36)Kitsios F, Kamariotou M. La satisfacción laboral detrás de la motivación: un estudio empírico en trabajadores de la salud pública. 2021 abril 1;7(4). Disponible en: [pubmed-ncbi-nlm-nih-gov](http://pubmed-ncbi-nlm-nih-gov)
- 37)Gebreheat G, Teame H. Desafíos éticos de las enfermeras en la pandemia de COVID-19: revisión integradora. 2021; 14:1029–35. Disponible en: [www-ncbi-nlm-nih-gov](http://www-ncbi-nlm-nih-gov)
- 38)Reyes Y. Adaptación de la escala MAPE II al contexto colombiano. Tesis Psicológica. 2019 Dec 30;14(2):148–65. Disponible en: <https://www.redalyc.org>
- 39)Cervantes D., Valadez M., Valdés A., Tánori J. Diferencias en autoeficacia académica, bienestar psicológico y motivación al logro en estudiantes universitarios con alto y bajo desempeño académico. psicología desde el caribe [Internet]. 2018 May 1;33(2):55–82. Disponible en: <http://www.scielo.org.co>
- 40)Veytia M, Contreras Y. Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en ciencias de la Educación. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.2018 diciembre 20;9(18).84-101.Disponible en <http://www.scielo.org.mx>
- 41)Valderrama B. La rueda de motivos: hacia una tabla periódica de la motivación humana. Papeles del Psicólogo. 2018;39(1). Disponible en: <https://www.papelesdelpsicologo.es>

- 42) Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Manizales). 2019 diciembre 15;20(1):123–32. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu>
- 43) Ramírez E, Godos M, Sandoval C, Delgado M. Estrés laboral y el desempeño de los trabajadores de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Regional II-2-Tumbes, 2019. [Internet]. 2022 enero 23;6(1):2–14. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
- 44) Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte [Internet]. 2019 May 3;10(2). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co>
- 45) Vega M., Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga [Internet]. Ecuador; 2020. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec>
- 46) Trujillo C., Quispe A. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. [Internet]. 2021;1(2):46–53. Disponible en: <http://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php>
- 47) Jaramillo L, Puga L. El pensamiento lógico-abstracto como sustento para potenciar los procesos cognitivos en la educación. Sophía. 2016 Octubre 4;2(21):31. Disponible en: <https://www.redalyc.org>
- 48) Hernández R., Fernández C., Baptista M. Metodología de la investigación [Internet]. México: McGraw-Hill.; 2016. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr>
- 49) Ñaupas E., Mejía Mejía E., Novoa A., Villagómez Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis. Ediciones de la U. 2018; Disponible en <http://librodigita.sangregorio.edu.ec>



- 50)Hernández R, Mendoza P. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Vol. 2. Mexico: McGraw-Hill.; 2018. Disponible en: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx>
- 51)Carpio R. La motivación en el internalismo de estado y el internalismo motivacional. [Lima]: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2015.Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6554>
- 52)Taylor F. Gestión Empresarial BI. p. 0-1. Disponible en: <https://empresaygestionbi.weebly.com>
- 53)Rodriguez G. Motivación, autoconcepto físico, disciplina y orientación disposicional en estudiantes de educación física. [España]: Universidad de Murcia.Disponible en : <https://www.tdx.cat>
- 54)Romero O. Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales. 3° actualizada. Vol. 1. Venezuela: ROGY A, C. A.; 1999. 1-91 p. Disponible en: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/42601>
- 55)Chiavenato I. Teoría de Desempeño Laboral. Library. 2000. p. 1-70. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- 56)Covarrubis G. La teoría de autoeficacia el desempeño docente: el caso de Chile. Universidad de Talca. 2013 mar 17;1-123. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es>
- 57)Sancho D. 2011. Afectividad positiva y salud. Enfermería Global. 10, 4 (oct. 2011). Disponible en: <https://revistas.um.es>

## **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

**Título:** “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA - 2022”

Problema GENERAL	Objetivos generales	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.	<b>H<sub>a</sub>:</b> Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.	<b>Variable 1:</b> Motivación	Motivación de logro  Motivación de poder  Motivación de afiliación	<b>Tipo de Investigación:</b>  <input type="checkbox"/> Básica  <input type="checkbox"/> Enfoque cuantitativo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>			

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación en su dimensión de logro y el desempeño laboral en el profesional de</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación en su dimensión de logro y el desempeño laboral de enfermería en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.</p>	<p>La motivación en su dimensión de logro se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño laboral</p>	<p>Capacidad cognitiva Capacidad afectiva Capacidad psicomotora</p>	<div data-bbox="1518 311 1803 470" data-label="Diagram"> </div> <p><b>Método y diseño de la investigación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Método hipotético-deductivo</li> </ul>
<p>¿Cuál es la relación entre la motivación en su dimensión de poder y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022?</p>	<p>Señalar la relación entre la motivación en su dimensión de poder y el desempeño laboral de enfermería en el Hospital Carlos Lanfranco la Hoz.</p>	<p>La motivación en su dimensión de poder se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.</p>			

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación en su dimensión de afiliación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos</p>	<p>Precisar la relación entre la motivación en su dimensión de afiliación y el desempeño laboral de enfermería en el Hospital Carlos Lanfranco la hoz.</p>	<p>La motivación en su dimensión de afiliación se relaciona con el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – 2022.</p>			<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1512 359 1823 486">☐ Diseño experimental, no transversal.</li> <li data-bbox="1512 566 1823 678">☐ Alcance descriptivo, correlacional</li> </ul>
--	--	--	--	--	--

## INSTRUMENTOS VALIDADOS

### Cuestionario

#### Cuestionario de motivación

Estimados profesionales de enfermería, aquí se presenta un instrumento que contribuirá a desarrollar la investigación sobre: “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2022”. Se le pide por favor que seleccionar la respuesta que más se adecúe a su opinión, considerando las alternativas que se detallan a continuación: totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).

<b>Motivación del logro</b>		1	2	3	4	5
1	desempeño	Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral				
2	Trabajo en situaciones difíciles	A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes				
3	Tareas complejas	A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas				
4		Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas				
5		La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas				
6	Metas realizadas	Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas				

7		Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
---	--	--	--	--	--	--	--

8	competencia	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales					
---	-------------	--	--	--	--	--	--

**Motivación del poder**

9	confrontacion	Los trabajadores laboran en forma competitiva					
---	---------------	---	--	--	--	--	--

10		Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión					
----	--	---	--	--	--	--	--

11	Control de acontecimiento	A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral					
----	---------------------------	---	--	--	--	--	--

12		La institución promueve la participación de sus trabajadores en las actividades institucionales					
----	--	---	--	--	--	--	--

13	Hablar sobre los temas	Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo					
----	------------------------	--	--	--	--	--	--

14		A los trabajadores suelen influenciar en las personas para conseguir un objetivo institucional					
----	--	--	--	--	--	--	--

1 5		Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean					
1 6		Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos					

		institucionales					
	<b>Motivación de afiliación</b>						
1 7	acompañamiento	Los trabajadores hablan con otras personas de la Institución sobre temas que no forman parte del trabajo					
1 8	equipo	A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo.					
1 9		Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas					
2 0		La institución promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo					



2 1	Pertenencia del grupo	Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo					
2 2		A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
2 3		Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos					
2 4		La institución promueve el trabajo en equipo					

## Cuestionario de desempeño laboral

Estimados profesionales de enfermería, aquí se presenta un instrumento que contribuirá a desarrollar la investigación sobre: “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2022”. Se le pide por favor que seleccionar la respuesta que más se adecúe a su opinión, considerando las alternativas que se detallan a continuación: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo

Muy de acuerdo

<b>Capacidad Cognitiva</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Evaluación de	Evaluar los conocimientos del personal sobre la					
2	Evaluación de actitudes y habilidades	Evaluar actitudes y habilidades de la					
3		Planificar actividades aplicando los					
4		Promover un entorno favorable aplicando					
5		Realizar acciones educativas que promuevan					
6		La evaluación periódica del aprendizaje del					

7		Utilizar recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño					
8		Participar en procesos de evaluación de					
9		Participar en actividades gremiales para resolver problemas favorece mi					
10		Desarrollar una práctica gerencial fundamentada en el respeto de los derechos del recurso humano y los					
		<b>Capacidad Afectiva</b>					
11		La comunicación verbal, que establezco con mis superiores facilita mi desempeño					

1 2	Planificación de actividades	La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de acciones, planes y programas facilita mi desempeño				
1 3		El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosas y de respeto, facilita mi				
1 4	Comunicación afectiva	Escuchar con atención los problemas del personal y de los usuarios de los				
1 5		El trato respetuoso que recibo de mis colegas y compañeros de trabajo facilita mi				
1 6		El trato respetuoso que recibo de mis superiores				

1 7		La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño laboral.				
1 8		Actuar con responsabilidad ante el personal y los miembros de la institución facilita mi desempeño como jefe.				
	<b>Capacidad Psicomotora</b>					
1 9	educación	Realizar personalmente acciones de coordinación con los demás servicios facilita mi desempeño laboral				
2 0		Realizar personalmente acciones de información, capacitación y transferencia de conocimientos al usuario interno y externo, facilita mi desempeño laboral.				
2 1	Aprendizaje	Cumplir con las normativas de la institución facilita mi desempeño laboral.				

2 2	de usuarios	Ofrecer directamente información al personal sobre los procesos de atención facilita mi desempeño laboral.				
2 3	Recurso y desempeño	Promover el cumplimiento de las medidas de precaución universal al ofrecer servicios de salud facilita mi desempeño laboral.				
2 4		Enseñar las formas como se pueden aplicar estrategias preventivas para solucionar problemas, facilita mi desempeño laboral.				

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo ..... licenciada de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz con DNI....., domiciliado en.....,del Distrito de.....Provincia de.....,a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación titulada “Relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco , que lleva a cabo las licenciadas Yraula Cruces y Yauri Candiotti. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria como informante.

Puente Piedra, ..... de ....., del año 2022

-----

Firma

# BASE DE DATOS

**Hoja1 - Libro1.xls** - [Barra de fórmulas] [Barra de nombres]

**Hoja1 - Libro1.xls** - [Barra de fórmulas] [Barra de nombres]

	Núm.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1		1	8	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2		1	9	2	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3		2	9	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4		3	8	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5		4	7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6		5	6	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7		6	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8		7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9		8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10		9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11		10	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12		11	0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13		12	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14		13	8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15		14	7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16		15	6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17		16	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18		17	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19		18	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20		19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21		20	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22		21	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

**Valor de datos** 14315733399030

**Hoja1 - Libro1.xls** - [Barra de fórmulas] [Barra de nombres]

**Hoja1 - Libro1.xls** - [Barra de fórmulas] [Barra de nombres]

	Núm.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
22		22	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23		23	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24		24	8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25		25	7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26		26	6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27		27	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28		28	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29		29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30		30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31		31	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32		32	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33		33	9	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34		34	8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35		35	7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36		36	6	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37		37	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38		38	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39		39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40		40	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41		41	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42		42	0	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

**Valor de datos** 14315733399030



## ANALISIS DE NORMALIDAD

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION_LOGRO	,099	65	,185	,976	65	,244
MOTIVACION_PODER	,119	65	,023	,957	65	,024
MOTIVACION_AFILIACION	,128	65	,010	,955	65	,019
CAPACIDAD_COGNITIVA	,108	65	,057	,938	65	,003
CAPACIDAD_AFECTIVA	,131	65	,007	,897	65	,000
CAPACIDAD_PSICOMOTORA	,148	65	,001	,915	65	,000
MOTIVACION	,091	65	,200*	,960	65	,034
DESEMPEÑO_LABORAL	,119	65	,024	,919	65	,000
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Fuente: Programa SPSS Versión 26 en español.



### Análisis de correlación de Rho de Spearman

Rango	Relación
0,91 a 1,00	Correlación negativa perfecta
0,76 a 0,90	Correlación negativa muy fuerte
0,51 a 0,75	Correlación negativa considerable
0,11 a -0,50	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0,00	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+ 0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Fuente : Hernandez Sampieri & Fernandez Collado.