

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**“FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL DEPARTAMENTO DE
CIRUGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA - 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN
CUIDADOS QUIRÚRGICOS**

AUTORES:

LIC. NANCY BEATRIZ CURASI MIRANDA
LIC. LUZ VERIDIANA RAMOS TIPIANI

ASESOR:

Dra. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PUBLICA







Callao, 2023

PERÚ

Document Information

Analyzed document	segunda revision curasi y ramos.docx (D176115305)
Submitted	2023-10-16 21:18:00
Submitted by	
Submitter email	nancycurasim@gmail.com
Similarity	20%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	Universidad Nacional del Callao / TESIS FACTORES MOTIVAC PUMA v6.docx Document TESIS FACTORES MOTIVAC PUMA v6.docx (D142996830) Submitted by: sotsitoj@gmail.com Receiver: investigacion.fcs.unac@analysis.arkund.com		50
SA	Universidad Nacional del Callao / GLADYS RUIZ C. Y MILUSKA CABANILLAS F.docx Document GLADYS RUIZ C. Y MILUSKA CABANILLAS F.docx (D111179044) Submitted by: grulzc@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com		6
SA	Tesis Final Baylón Nuñez _ Bravo Cersso.docx Document Tesis Final Baylón Nuñez _ Bravo Cersso.docx (D109464220)		2
SA	Universidad Nacional del Callao / PRIMERA REVISION- YRAULA- YAURI.docx Document PRIMERA REVISION- YRAULA- YAURI.docx (D1516526200) Submitted by: secretaria.academica@unac.edu.pe Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com		5
SA	TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ_70199409.docx Document TESIS MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL, 2020 - ERICK FRANKLIN CRUZADO RAMIREZ_70199409.docx (D113432772)		1
SA	F055_45212814_M - SANCHEZ BAZAN IRVING JAIR.docx Document F055_45212814_M - SANCHEZ BAZAN IRVING JAIR.docx (D142590958)		1
SA	UNC_2021_Yessica-Vilca_43359586_1.docx Document UNC_2021_Yessica-Vilca_43359586_1.docx (D113543736)		1
SA	Tesis 2_EF_Portugal Bautista Ana María y Vilchez Munante Nathaly Cecilia.docx Document Tesis 2_EF_Portugal Bautista Ana María y Vilchez Munante Nathaly Cecilia.docx (D120141433)		3
SA	Universidad Nacional del Callao / Bravo y Luyo - Informe final de tesis.docx Document Bravo y Luyo - Informe final de tesis.docx (D123939825) Submitted by: Bluyo16@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com		2

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

TÍTULO: FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA - 2023

AUTORAS: LIC. CURASI MIRANDA NANCY BEATRIZ
/ORCID: 0000-0001-8586-6564/ DNI: 44476733

LIC. RAMOS TIPIANI LUZ VERIDIANA
/ORCID: 0009 0004 7195 2508/ DNI: 22271567

ASESORA: DRA. AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN
/ORCID:0000-0002-4737-024X/ DNI:07358593

LUGAR DE EJCUCIÓN: HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

UNIDAD DE ANALISIS: PERSONAL DE SALUD DE ENFERMERIA

TIPO/ ENFOQUE /DISEÑO DE INVESTIGACION: ESTUDIO CUANTITATIVO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL Y NO EXPERIMENTAL.

TEMA OCDE: 3.03.00. CIENCIAS DE LA SALUD, 3.03.03. ENFERMERIA

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- Dr. Lucio Ferrer Peñaranda – Presidente
- Dra. Teresa Vargas Palomino - Secretaria
- Dr. Sandy Dorian Isla Alcoser - Miembro

ASESOR (A): Mg. Walter Ricardo Saavedra López

Nº de Libro: 06

Nº de Acta: 378-2023

ASESORA: Mg. Walter Ricardo Saavedra López

Nº de Libro: 05

Nº de Acta: N°375-2023

Fecha de Aprobación de la tesis:

15 de diciembre 2023

Resolución de Sustentación:

Nº 420-2023-D/FCS del 02 de noviembre de 2023



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

CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD N° 402 -UI-FCS-2023

La Directora y el Comité Directivo de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACEN CONSTAR QUE:

Se ha procedido con la revisión de Tesis

FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA - 2023

presentado por: CURASI MIRANDA NANCY BEATRIZ
RAMOS TIPIANI LUZ VERIDIANA

para la obtención del: **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS QUIRÚRGICOS**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **20%**, 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 fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 18 de octubre de 2023

 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Unidad de Investigación


Dra. Mercedes Lallier Ferrer Mejía
DIRECTORA

Recibo: 050.001.0044
Fecha: 14/3/2023

050.001.0003
14/3/2023

DEDICATORIA

A nuestras familias que han sido el motor y motivo para poder continuar y salir adelante logrando las metas y objetivos a pesar de muchas dificultades, a toda su paciencia y comprensión en el mejorara del día a día con nuestros sueños y el crecer como profesionales y dar lo mejor de nosotros hacia los demás, a nuestro Dios por acompañarnos siempre en nuestro día a día.

AGRADECIMIENTO

A todos los profesionales que nos apoyaron en la realización de la presente investigación, a nuestra asesora y docentes de la especialidad.

	INDICE	
RESUMEN		xi
ABSTRACT		xii
INTRODUCCIÓN		xiii

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática	15
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Objetivos	18
1.4 Justificación del estudio	18
1.5 Delimitantes de la investigación	19
II. MARCO TEORICO	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases teóricas	25
2.3. Marco conceptual	31
2.4. Definición de términos básicos.	42
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	44
3.1. Hipótesis	44
3.1.1. Operacionalización de variables	45
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	46
4.1. Diseño metodológico	46
4.2. Método de investigación	46
4.3. Población y muestra	47
4.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo	47
4.6. Análisis y procesamiento de datos	49
4.7. Aspectos éticos en la investigación	50
V. RESULTADOS	51
5.1. Resultados descriptivos	51
5.2. Resultados inferenciales	55
VI. DISCUSION DE RESULTADOS	58
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	58
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	64
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	66
VII. CONCLUSIONES	68
VIII.RECOMENDACIONES	69
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	70
ANEXOS	75
Anexo 1. Matriz de consistencia	76
Anexo 2. Instrumentos validados	77

Anexo 3. Consentimiento informado	81
Anexo 4. Base de datos	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1	Factores Motivacionales del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023	51
Tabla 5.1.2	Factores motivacionales intrínsecos del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	52
Tabla 5.1.3	Factores motivacionales extrínsecos del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023	53
Tabla 5.1.4	Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	54
Tabla 5.2.1	Relación entre factores motivacionales y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	55
Tabla 5.2.2	Relación entre factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	56
Tabla 5.2.3	Relación entre factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	57
Tabla 6.1.1	Prueba de normalidad	58
Tabla 6.1.2	Correlación entre factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el	59

Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

Tabla 6.1.3	Correlación entre factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	61
Tabla 6.1.4	Correlación entre factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	63

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar los factores motivacionales que se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería del Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023. La investigación fue cuantitativa, con un diseño no experimental transversal y el método El método utilizado fue el inductivo-deductivo. Como instrumento de recolección de datos se aplicó la encuesta y dos cuestionarios bajo la escala Likert, con 24 preguntas para evaluar los factores motivacionales y 20 preguntas para el desempeño laboral. Estos cuestionarios se aplicaron a 30 miembros del personal de enfermería. Por otro lado, los resultados de la investigación reflejaron que según el procesamiento de datos de la prueba estadística Rho de Spearman, se pudo afirmar la Hipótesis alternativa, la cual confirma una relación moderada entre las dos variables ($\rho = 0.655$) con una $P = 0,001$. Asimismo, también se evidenció que existe correlación entre los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral, significativa al nivel $p < 0,05$.

Palabras Clave: Desempeño laboral, factores extrínsecos, factores intrínsecos, factores motivacionales, motivación laboral.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the motivational factors that are related to the work performance of the nursing staff of the Department of Surgery Hospital Regional Moquegua - 2023. The research was quantitative, with a non-experimental cross-sectional design and the method used was the inductive-deductive. As a data collection instrument, the survey and two questionnaires under the Likert scale were applied, with 24 questions to evaluate the motivational factors and 20 questions for job performance. These questionnaires were applied to 30 nursing personnel. On the other hand, the results of the investigation reflected that according to the data processing of the Spearman's Rho statistical test, it was possible to affirm the alternative hypothesis, which confirms a moderate relationship between the two variables ($\rho = 0.655$) with a $P = 0.001$. Likewise, it was also evidenced that there is a correlation between intrinsic and extrinsic motivational factors with work performance, significant at the $p < 0.05$ level.

Keywords: Work performance, extrinsic factors, intrinsic factors, motivational factors, work motivation.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de especialización tuvo la finalidad de determinar los factores motivacionales que están incidiendo directamente en el desempeño laboral del personal de enfermería que actualmente trabajan en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

En todas las esferas de la vida humana, siempre existe una motivación para lograr objetivos determinados y alcanzar metas. Es aplicable en la vida personal y laboral. Una persona motivada puede lograr que se esfuercen más de lo proyectado. La motivación es un elemento importante en el comportamiento organizacional laboral, el cual puede ser canalizado permitiéndole sentirse mejor.

El Departamento de Cirugía es uno de los servicios con reporte al casi 100% de camas ocupadas del Hospital Regional Moquegua, en sus distintas especialidades y las responsabilidades de las enfermeras y técnicos de enfermería cada vez son mayores. Una de las principales causas de errores y problemas morales en cirugía es la fatiga y la desmotivación. Aunque las actividades prequirúrgicas y post quirúrgicas deben ser puestas en movimiento de manera eficiente, la cantidad de trabajo nunca debe exceder la capacidad de la institución y del personal para funcionar en forma segura y profesional. Las nuevas tendencias en el ámbito laboral a nivel mundial demandan que el profesional deba ser competitivo, eficiente, eficaz y proactivo en el desempeño de sus funciones. Por lo que, el desempeño es hablar del actuar que tiene el

personal frente a sus funciones y obligaciones durante un periodo de tiempo, bajo determinadas condiciones y factores.

La presente investigación está enmarcada a la directiva N°013 -2018 -CU / UNAC; la misma que consta de los siguientes capítulos: I Planteamiento del problema, II Marco Teórico, III Hipótesis y Variables, IV Diseño metodológico, V Resultados, VI Discusión de resultados; además de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La motivación es un factor fundamental que influye significativamente en el comportamiento humano y tiene gran importancia en muchos ámbitos, como el personal, familiar y profesional; sin embargo, su trascendencia es especialmente notable en el ámbito profesional. “Un entorno de trabajo saludable, es el lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y comunidad. Esto proporciona al personal condiciones físicas psicológicas, sociales y organizacionales que protegen y promueven la salud y la seguridad” (1)

De aquí nace la necesidad de que los enfermeros muestren motivación para cumplir eficazmente sus obligaciones profesionales. Esto se encuentra relacionado con el rendimiento laboral de los enfermeros y es esencial reconocer la influencia del contexto social y cultural en sus interacciones en el lugar de trabajo (2).

En la actualidad, la Organización Mundial de la Salud (OMS) hace hincapié en la importancia de fomentar la motivación de los empleados y cultivar un entorno laboral que salvaguarde el bienestar físico y mental de los trabajadores, permitiéndoles así alcanzar sus aspiraciones y objetivos individuales y profesionales, es decir, contribuyendo el desempeño laboral de los profesionales (2).

A nivel internacional, según el informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se registró un aumento significativo del

49% en el empleo por cuenta propia, debido a diversos factores que impiden la motivación laboral. Adicionalmente, se registró un crecimiento de 37% en la generación de empleo remunerado y de 14% en la creación de otros nuevos puestos comprendidos en otras categorías ocupacionales (3).

Asimismo, estudios realizados en hospitales de Brasil, Ecuador y México llegaron a conclusiones similares, encontrando que el desempeño laboral de los enfermeros era medio (53,4%), y que los recursos materiales (58,62%), el salario (62,07%), el reconocimiento del trabajo (39,03%), las relaciones interpersonales (39,03%) con superiores y compañeros, y el nivel de motivación (39,03%) en el trabajo desempeñaban un papel importante. Todos los autores del estudio creen que estas características indican un mal patrón de comportamiento entre los enfermeros, lo que les hace más propensos a ofrecer un trato deficiente (4).

Por ese motivo, a nivel nacional, el Ministerio de Salud (MINSA) refiere que es importante que todo personal de salud que labora en instituciones públicas o privadas, se encuentren motivados para cumplir con éxito sus labores (5); sin embargo, esto no se viene realizando, por ejemplo, se encontró que, según la Consultora PwC, Perú tiene una tasa de rotación de personal que se encuentra entre las más altas en comparación con otras naciones de la región latinoamericana. Uno de los principales factores que contribuyen a este fenómeno es la escasa motivación de la organización (7).

Finalmente, a nivel local, en el departamento de cirugía del Hospital Regional de Moquegua, se han identificado muchos problemas. Entre ellos

destacan la notable ausencia de incentivos y reconocimiento, el limitado apoyo al desarrollo profesional, la inadecuada organización del equipo de trabajo y la insuficiente dotación de equipos e insumos por parte del hospital. Asimismo, el estado subóptimo de los equipos se atribuye a su continua degradación, resultado de unas prácticas de mantenimiento inadecuadas.

En consecuencia, el personal de enfermería carga con la responsabilidad de hacer frente a tales circunstancias. En este contexto, los criterios indicados anteriormente sugieren, conjuntamente, la existencia de un desempeño laboral deficiente entre el personal de enfermería, quizá vinculado a una serie de razones motivacionales. Si no se toman medidas correctoras con rapidez, pueden surgir otros problemas organizativos que agraven el descontento de la población con los servicios prestados.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. General

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023?

Específicos

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua – 2023?

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua – 2023?

1.3 Objetivos

1.3.1. General

Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

1.3.2. Específicos

-Establecer relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

-Establecer relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

1.4 Justificación del estudio

La relevancia teórica del presente estudio fue identificar científicamente los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Departamento de Cirugía de un Hospital en Moquegua, ya que los estudios sobre el nexo entre estas variables son escasos a nivel nacional. A consecuencia de ello, podría presentarse un mayor número de profesionales de

enfermería con un estado de salud deficiente y mal desempeño laboral que conlleve a mala práctica profesional.

Asimismo, la justificación práctica de la presente investigación radica en identificar nudos críticos que sirven para formular planes de acción en el manejo del personal e incrementar su potencial humano que permita mejorar los factores de motivación de los trabajadores del servicio e incentive a un buen desempeño efectivo y desarrollo institucional que incidan positivamente en la calidad de atención. A su vez, consta de justificación clínica y social, puesto que, mediante los resultados se podrán mejorar los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería, lo cual, será beneficioso para la población que necesite de sus servicios.

1.5 Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórico

Se realizó el estudio enmarcado los factores motivaciones y desempeño laboral. Como base teórica se emplearon la Teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg, porque trata de explicar mejor el comportamiento de las personas en diversos contextos de trabajo.

1.5.2. Temporal

Se desarrolló en el trimestre de junio a agosto del año 2023.

1.5.3. Espacial

Se desarrolló en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional de Moquegua.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Nivel internacional

Maridi M., Subhan R., Enok S., Suwato S. (Indonesia, 2023) en su investigación "Satisfacción laboral y desempeño de las enfermeras" tuvieron como objetivo principal examinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de la enfermera. El estudio fue descriptivo correlacional con un diseño transversal. Los resultados demostraron que, el 60% del total de enfermeras están satisfechas con su trabajo, mientras que el 53,5% aún tienen un desempeño deficiente. Además, se encontró relación significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño de las enfermeras en la sala de tratamiento quirúrgico (p valor= 0,002). Es decir, las enfermeras se sienten insatisfechas con su trabajo, se desempeñan 6,2 veces menos en comparación con las enfermeras que están satisfechas con su trabajo.

Venegas B., Rodríguez M., Abril R., Calero G. (Ecuador, 2022) en su investigación "Motivación y satisfacción del personal de enfermería en el tercer nivel de atención" tuvieron como objetivo identificar la motivación y satisfacción del personal de enfermería en el tercer nivel de atención. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal. Los resultados demostraron que, el personal de enfermería presento un nivel medio de motivación (61%) y satisfacción laboral (56%). Estos estuvieron condicionados a la falta de comunicación con el líder y el equipo de trabajo, y la falta de reconocimiento con respecto a sus acciones.

Firew A., et. al (Etiopia, 2019) publicaron su estudio "Comprensión de la satisfacción laboral y la motivación entre las enfermeras en los establecimientos de salud pública de Etiopía" con el fin de examinar la satisfacción laboral, la motivación y los factores asociados entre las enfermeras que trabajan en los establecimientos de salud publicada Etiopia. Fue de diseño transversal y los resultados evidenciaron que, del total de enfermeras, el 60,8% expresó satisfacción con su trabajo; además, los niveles de satisfacción laboral fueron más altos para las que tenían más de 29 años ($p=0,048$) y las que tenían más de 10 años de experiencia laboral ($p= 0,048$). Asimismo, se evidenció correlación significativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la remuneración, el reconocimiento, la promoción profesional, las características del trabajo, las experiencias laborales de las enfermeras de 5 a 10 años.

Calvo M. (Guayana, 2019) en su estudio "Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Hospitalario Guayana" tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Centro Hospitalario Guayana en el año 2019. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Los resultados demostraron que existe una correlación significativa entre la variable motivación y desempeño laboral (0.87).

Potosme B. (Nicaragua, 2020) en su estudio "Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital

Bolonia-Sermesa, Managua agosto-septiembre 2019” relacionó la motivación con el desempeño laboral en 76 enfermeros. La metodología fue correlacional y no experimental. Finalmente, encontró relación entre ambas variables ($p=0.000$).

2.1.2. Nivel nacional

Dávila M. (Chimbote 2022) en su investigación “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid 19 en un hospital de Chimbote”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laborales del personal de enfermería del área no covid 19 en un hospital de Chimbote en el año 2022. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. Los resultados demostraron que, existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laborales (Spearman = 0.516) (significancia= 0.000). El 56,25% percibió buena motivación laboral y el 53,75% percibió buen desempeño laboral. También se evidenció un coeficiente de Spearman de 0.376 y significancia de 0.001 entre la motivación del logro y el desempeño laboral, coeficiente de Spearman de 0.458 y significancia de 0.000 entre la necesidad de poder y el desempeño laboral; y un coeficiente de Spearman de 0.612 y significancia de 0.000 entre la afiliación de personas y el desempeño laboral.

García S. (Supe, 2021) en su tesis "Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Supe", tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de

Supe, 2020. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, tipo teórico transversal, de diseño no experimental. Según los resultados obtenidos, se evidencio que, el 60% del total presenta un grado de motivación media, el 50% del total con respecto a la variable desempeño laboral también presenta un grado medio. Asimismo, se encontró relación significativa entre las variables principales (Chi cuadrado= 0,032).

Cabanillas E., Ruiz G. (Callao, 2021) en su investigación "Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de la sala de operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho" tuvieron como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de la sala de operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño de investigación no experimental, correlacional de corte transversal, método descriptivo hipotético-deductivo. Los resultados evidenciaron que, del total, el 33.3% demostró motivación laboral alta, el 53.3% media y el 13.3% baja. Con respecto a las dimensiones, el 53.4% tuvo una motivación alta en la dimensión intrínseca; de igual manera la dimensión extrínseca con un porcentaje de 53.3% del total de enfermeros. También, se demostró que, el desempeño laboral es regular en mayor porcentaje (63.3%). Según dimensiones de la variable, el 46.7% tuvo buena capacidad cognitiva, el 46.7% tuvo buena y regular capacidad afectiva, y el 50% tuvo buena capacidad psicomotora. Asimismo, existe una relación significativa entre las variables principales (p valor= 0.001).

Flores L., Espilco E. (Callao, 2020) en su tesis de maestría “Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao, 2020” tuvieron la finalidad de relacionar los factores motivacionales con el desempeño laboral de 50 enfermeras. Para ello, aplicaron un estudio correlacional, cuantitativo y no experimental. Además, administraron dos encuestas para medir las variables y, como resultados, encontraron que, existe relación entre las mismas ($\rho= 0.249$). Además, la dimensión motivación intrínseca con el desempeño laboral obtuvo relación positiva ($\rho= 0.322$) al igual que con la motivación extrínseca ($\rho= 0.231$).

Pereyra M. (Lima, 2020) en su estudio "Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas", tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) en Lima en el año 2020. La investigación fue de tipo cuantitativo, transversal, de diseño correlacional. Según los resultados se demostró que, 83,3% del total presenta una motivación alta y muy alta, 73,3% muestra motivación en las necesidades de protección y seguridad, 56% una motivación media en las necesidades sociales. También, se evidenció que, el 50% presenta motivación alta con buen desempeño laboral, y el 100% nivel medio a alto respecto a su autorrealización. Con respecto a las correlaciones, se evidenció que existe relación entre la motivación en dimensión necesidad de autorrealización y el

desempeño laboral (Tau b de Kendall = 0,031<0,05). Asimismo, se encontró relación entre la motivación y el desempeño laboral (Tau b de Kendall = 0,034<0,05).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teorías sobre factores motivacionales

a) Teoría de la Motivación de Herzberg

Frederick Herzberg, define la motivación como el resultado de la influencia de dos factores: Los factores de motivación que viene a ser los logros, reconocimientos, las responsabilidades y los incentivos y los factores de higiene que son el sueldo, el entorno físico, relaciones personales, estado y entorno de trabajo (17).

La teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg desarrollada en 1998 identificó que la insatisfacción no es lo opuesto de la satisfacción, ya que al eliminar las características insatisfactorias no lograba que un puesto de trabajo se vuelva satisfactorio. La teoría fue producto de los resultados de las investigaciones llevadas a cabo en trabajadores donde aquellos fueron consultados sobre las situaciones en las cuales se sintieron mal o bien con respecto a sus puestos de trabajo.

“Los satisfactores laborales se ocupan de los factores implicados en el desempeño del trabajo, mientras que los insatisfactorios laborales se ocupan de los factores que definen el contexto laboral. Las malas condiciones laborales, las malas políticas y administración de la empresa y la mala supervisión conducirán a la insatisfacción laboral. Las buenas políticas

empresariales, la buena administración, la buena supervisión y las buenas condiciones laborales no conducirán a actitudes laborales positivas". (18)

En la teoría, el autor plantea la existencia de dos factores que guían el comportamiento de las personas. Por una parte, menciona que la satisfacción es principalmente el resultado de los factores de motivación, estos ayudan a aumentar la satisfacción individual, pero tienen poco efecto en la insatisfacción. Por otro lado, menciona que, si los factores de higiene faltan o son inadecuados, causan descontento en el trabajador. Por ende, la teoría trata de explicar mejor el comportamiento de las personas en diversos contextos de trabajo. Esta teoría de motivación propone la creencia de que los motivadores pueden ser categorizados en dos grupos: FACTORES DE HIGIENE - FACTORES DE MOTIVACIÓN. "Entre los factores de higiene hemos incluido la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones físicas de trabajo, el salario, las políticas y prácticas administrativas de la empresa, los beneficios y la seguridad laboral". (19)

Los factores motivacionales o factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción en la posición y con la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo; por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, ya que se relacionan con lo que hace y como desempeña sus funciones. "La verdadera motivación proviene del logro, el desarrollo personal, la satisfacción laboral y el reconocimiento". (20)

Estos factores implican sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de auto

realización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo, tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de cumplir los principios de eficiencia y economía, eliminando los desafíos y los aspectos de oportunidad para la creatividad individual. "Todos los satisfactores básicos, reconocimiento, logro, avance, responsabilidad y el trabajo en sí, aparecieron con frecuencias significativamente mayores en las secuencias altas de eventos que en las bajas". Para la presente investigación se tomará la perspectiva de Herzberg, que lo califica en dos factores, tiene una clara ventaja, y que facilita considerablemente la comprensión del fenómeno motivacional, así mismo la teoría de los dos factores explica que, considerando la dualidad de la naturaleza humana (animal y humana). (21)

2.2.2. Teorías sobre desempeño laboral

a) Teoría del desempeño Laboral de Robbins y Judde

Según los autores, el desempeño laboral es un grupo de métodos que desarrollan los trabajadores en sus desiguales trabajos manuales o intelectuales, en desempeño de los propósitos y fines de la empresa (18).

Características

Las principales características para evaluar el desempeño son (19):

- a) Productividad: Concibe como el vínculo que hay entre los recursos y resultados manejados, el personal contara con algunos recursos

como plazo, discernimiento y material y como su manejo serán los resultados valorados en cantidad y calidad.

- b) Creatividad: Útil para resolver de manera inmediata y acertada imprevistos. También sirve para encontrar nuevas formas de trabajar de tal manera que existe un superior manejo de los recursos para la elaboración de mejores resultados.
- c) Mejoramiento de actitudes: El crecimiento de los empleados se fundamenta en el progreso incesante de actitudes en las que son significativos el compromiso, la responsabilidad, comunicación asertiva y las relaciones interpersonales.

Elementos del desempeño laboral:

- a. Calidad del trabajo: Es el cuidado el cual determina el servicio prestado en el desempeño de reglas técnicas (20).
- b. Disciplina laboral: calcula el comportamiento del trabajador en cuanto al beneficio de la expedición laboral (20).
- c. Iniciativa y creatividad: calcula el nivel de independencia con el que se aportan opiniones, juicios e incorporación de mejorar la labor.
- d. Superación personal: calcula el desempeño de las acciones de capacitación y desarrollo personal al igual que los resultados aprehendidos en las mismas (20).
- e. Cumplimiento del plan de trabajo: calcula los logros que han sido asignados al empleado en cuanto a tiempo, conocimientos, acciones y ejecución de tareas en el puesto de trabajo (20).

- f. El Civismo, se refiera a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo. (21)
- g. Los objetivos de la evaluación de desempeño, La evaluación de desempeño cuenta con varios objetivos, siendo uno de ellos el cual consiste en ayudar en la dirección a que tome decisiones de recursos humanos, sobre asensos, transferencias y despidos. Las observaciones también detectan las necesidades de capacitación y desarrollo ya que identifican con precisión las habilidades y competencias de los trabajadores para los cuales se pueden desarrollar programas correctivos. (21)

b) Teoría de enfermería de Betty Newman

El modelo de Neuman, publicado por primera vez en 1972 se ocupa primordialmente de los efectos y de las reacciones ante la tensión, en el desarrollo y mantenimiento de la salud. La persona se describe como un sistema abierto que interactúa con el medio ambiente para facilitar la armonía y el equilibrio entre los ambientes interno y externo (22).

La intervención de enfermería tiene por objeto reducir los factores que generan tensión y las condiciones adversas que afectan o podrían afectar el funcionamiento óptimo en la situación determinada de un usuario. Se lleva a cabo mediante la prevención primaria que se realiza antes de que la persona entre en contacto con un productor de tensión. La meta es evitar que el

productor de tensión penetre en la línea normal de defensa o disminuya el grado de reacción reduciendo la posibilidad de hacer frente al productor de tensión, debilitando su fuerza.

La prevención secundaria ocurre después de que el sistema reacciona a un factor estresante y se brinda en términos de los síntomas existentes. La prevención secundaria se enfoca en fortalecer las líneas internas de resistencia y, por lo tanto, protege la estructura básica a través del tratamiento adecuado de los síntomas. La intención es recuperar la estabilidad óptima del sistema y conservar energía al hacerlo. Si la prevención secundaria no tiene éxito y no se produce la reconstitución, la estructura básica no podrá soportar el sistema y sus intervenciones, y se producirá la (23)

Por otro lado, las funciones en el desempeño de enfermería, según la teoría mencionada, son las siguientes (21).

- a. Función asistencial: Se coloca al apoyo de la enfermera en la subsistencia de la salud, efectuando diligencias a favor de conservar los requerimientos del sujeto deterioradas por un proceso patológico. Estas actividades están asentadas en la atención de requerimientos fisiológicas primordiales del enfermo, tales como movilización, higienes y confort, administración de medicamentos, alimentación y eliminación. Además de las acciones psicosociales, que favorece el equilibrio psicológico y mental del usuario entre las que se hallan el escuchar sus opiniones, admitir sus sugerencias, dar contestación a

las interrogantes respetar su ideología y opinión y alternar con amabilidad.

- b. Función administrativa: Referida a todas las actividades que permiten valer la cabida y brío de todos los miembros de una entidad administrando para el cumplimiento de los propósitos habituales. La organización de la asistencia de enfermería es el desarrollo en el cual se designan las estrategias o actividades necesarias a fin de advertir, someter o erradicar aquellos inconvenientes reconocidos en el transcurso de la fase del análisis.
- c. Función docente: El profesional de enfermería desempeña diligencias en la mediación del desarrollo de formación hacia la salud, siendo instrumento básico hacia el mantenimiento de la salud individual, familiar y de la comunidad. El trabajo permanente en equipo con diferentes profesionales permite la integración participativa en la educación continua en fin de un solo objetivo que es la conservación de la salud mediante la práctica de los hábitos saludables.
- d. Función de investigación: Por medio de la investigación enfermería consigue evidenciar la certeza de los cuidados asentados en certeza. Este es un dominante a fin de aseverar una atención de aptitud y a la vez es un característico de la enfermería como profesión y ciencia. Por otro lado, se toma en cuenta que el personal de enfermería pueda ser competente de asemejar y manejar la superior certeza en su ejercicio profesional.

En síntesis, el modelo de Sistemas de Betty Neuman es una herramienta que permite al profesional de la Enfermería entregar una óptima atención y orientarse en cada uno de los aspectos que comprende la persona/cliente (los cuales menciona ella en su modelo), que no se pueden limitar, mucho menos cuando estamos hablando de la salud de esta, así como de la promoción, mantenimiento, prevención o recuperación de esta, razón de ser de la enfermería.

Además, se puede observar que este modelo es aplicable en toda su extensión, debido a que se comprobó que varios países lo emplean y logran adaptarlo a su cultura y sistemas de atención, los cuales sabemos que varían de país en país.

Finalmente, el Modelo planteado por Neuman pertenece al paradigma de Integración, debido a que, a diferencia del paradigma de Categorización, se toma en cuenta el entorno y el contexto en el cual se desarrolla la persona al momento de comprender y explicar el fenómeno. Además, los metaparadigmas definidos coinciden con los planteados por esta enfermera teórica.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Concepto de factores motivacionales

Los factores motivacionales han sido propuestos por Herzberg (17) los cuales se dividen en factores intrínsecos y extrínsecos, mencionados a continuación:

2.3.2 Dimensiones

A Factores Intrínsecos

Son los que requieren una mayor atención sin un mínimo conocimiento de la motivación, es imposible entender el comportamiento de las personas. La forma de comportarse de las personas es complejo, debido a que depende de factores intrínsecos derivados de sus características de personalidad, entre ellas la capacidad de aprendizaje de percepción del ambiente externo e interno de actitudes, de emociones, de valores y extrínsecos derivados de características institucionales tales como sistema de recompensas y castigos de factores sociales de las políticas y cohesión grupal existente.

“Cuando nuestros encuestados informaron sentirse felices con su trabajo, describieron con mayor frecuencia los factores. relacionados con sus tareas, con eventos que les indicaron que tuvieron éxito en el desempeño de su trabajo y con la posibilidad de crecimiento profesional. Por el contrario, cuando se informaron sentimientos de infelicidad, no estaban asociados con el trabajo en sí sino con las condiciones que rodean el desempeño del trabajo” 23

El ser humano tiene una conducta que dirige los objetivos hacía sus metas, hacia sus logros bien sea organizacionales o personales en respuestas a estímulos que recibe los profesionales de enfermería, ven a la motivación como un motor en el desempeño, pues la labor principal es la interacción con seres humanos.

Asimismo, de acuerdo con Herzberg, *“los factores motivacionales intrínsecos son los que en realidad motivan a la persona, ya que son capaces de*

proporcionar satisfacción psicológica y emocional, por lo tanto, son estos factores los que producen resultados duraderos de satisfacción” (22).

Los indicadores de los factores intrínsecos son:

a) Logros

La consecución de un objetivo se considera un logro, y la gratificación derivada de cumplirlo puede manifestarse en la percepción de un sueldo o una compensación adicional a final de mes. Independientemente de los sentimientos de cada individuo hacia la realización de una tarea, el aspecto crucial está en la obligación de llevarla a cabo.

b) Reconocimientos

El concepto de reconocimiento desempeña un papel importante en la mejora de la sensación de logro. La desigualdad en el reconocimiento o la ausencia de este puede repercutir en la percepción de la competencia. Esta percepción es evidente en ciertos casos en relación con el salario, que se percibe como no proporcional a las responsabilidades cumplidas. Además, se observa en otros casos en los que hay una falta de incentivos por objetivos cumplidos.

c) Responsabilidades

Los talentos necesarios están estrechamente relacionados con las tareas que hay que realizar y la persona más adecuada para llevarlas a cabo. Este componente está asociado a la sensación simultánea de experimentar competencia. La ejecución de las responsabilidades, es un

método de reproducción que requiere la comprensión de los objetivos y/o las obligaciones que hay que cumplir, y recae en la persona.

d) Incentivos

Los incentivos que reciben los empleados pueden ser:

-Incentivos financieros: Los empleados que trabajan en un marco de incentivos financieros son conscientes de que su remuneración depende de sus resultados. Uno de los principales objetivos de este sistema de incentivos es recompensar sistemática y periódicamente un rendimiento excepcional. Además, los defensores de este sistema sostienen que las organizaciones salen ganando con estas medidas compensatorias, ya que están directamente vinculadas a la productividad, frente a la métrica indirecta de las horas trabajadas.

-Bonos sobre producción: El empleado recibe incentivos por superar los objetivos de la unidad de producción de la entidad, lo que se traduce en la percepción de una prima complementaria a su salario base.

-Compensación por conocimientos especializados: La remuneración que un empleado tiene derecho a recibir de su empleador, según lo estipulado en el contrato de trabajo, abarca tanto la compensación monetaria como los beneficios no monetarios. En el ámbito laboral, esta remuneración sirve como forma de compensación por los servicios prestados por el empleado, abarcando no sólo un salario, sino también diversos beneficios y ventajas adicionales que el empresario puede optar por ofrecer a su plantilla.i

"Si quieres que la gente haga un buen trabajo, dales un buen trabajo que hacer, un trabajo enriquecido".23

-Comisiones: La remuneración es la entrega de una compensación a un individuo por la realización de una tarea, en particular en forma de porcentaje del valor global de la transacción comercial. Las comisiones se asocian sobre todo al departamento de ventas, ya que dependen de los resultados individuales de venta de cada trabajador, lo que determina su remuneración.

"el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos trazados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos".23

B Factores extrínsecos

Son las que impulsan una conducta, o comportamiento en cada uno de los profesionales de enfermería. Esto permite afirmar que existen factores motivadores que permiten desempeñarse en un ambiente adecuado es de suma importancia, ya que favorece el desempeño laboral. Son condiciones que rodean al profesional de enfermería. Como salario, supervisión, relaciones interpersonales y seguridad laboral. Los profesionales de enfermería tienen beneficios complementarios tales como el salario, el ascenso, o beneficios complementarios.

En torno a la motivación extrínseca el último subindicador es la Seguridad, es decir, el ambiente donde se trabaja debe ser seguro para los enfermeros (as) sin tener amenaza, ni correr peligro; los profesionales de enfermería deben permanecer en lugares seguros, con luz apropiada, en condiciones óptimas y no en lugares indeseables o de salubridad precaria (22).

Por otro lado, los indicadores de los factores extrínsecos son los siguientes (22):

a. Sueldo

b. Entorno físico

El entorno físico de trabajo desempeña un papel crucial a la hora de facilitar la ejecución y el avance de las tareas cotidianas dentro de una organización. Además, influye en la dinámica interpersonal entre compañeros de trabajo, así como en el bienestar general, tanto físico como mental, del colaborador. Las dimensiones espaciales deben modificarse en función de los requisitos de la tarea.

c. Relaciones Interpersonales

Las relaciones interpersonales desempeñan un papel crucial en la dinámica organizativa, ya que facilitan una comunicación eficaz entre compañeros, fomentan un entorno de trabajo tranquilo y aumentan la motivación de los empleados para alcanzar niveles de rendimiento más elevados.

d. Estado

En el ámbito profesional, se suele reconocer que un individuo se considera motivado cuando muestra un nivel satisfactorio de estímulo e interés, que le lleva a dirigir activamente sus acciones y su conducta hacia la consecución de unos objetivos predeterminados. En el presente escenario, nuestra atención se dirige al equipo comercial; sin embargo, los principios discutidos pueden aplicarse a cualquier otro departamento dentro de la organización. La proactividad de las personas que componen el departamento comercial es crucial, dada su condición de factor primordial e indispensable en la época contemporánea.

e. Entorno de trabajo

Las organizaciones reconocen la necesidad de establecer un marco comercial adecuadamente capacitado, caracterizado por un fuerte nivel de compromiso y motivación, que permita la participación activa en la consecución de los objetivos establecidos y fomente la alineación con el departamento comercial. La motivación en el entorno laboral se refiere al impulso intrínseco que instiga, sostiene y guía las acciones de los individuos hacia la consecución de un determinado objetivo.

2.3.3 Desempeño Laboral

Definición:

El desempeño laboral es un grupo de métodos que desarrollan los trabajadores en sus trabajos manuales o intelectuales, en desempeño de los propósitos y fines de la empresa (23).

La enfermería es una profesión científica, centra su actuación en la persona, familia y comunidad. Asimismo, proporciona cuidados de enfermería aplicando los conocimientos y técnicas específicas de su disciplina, derivadas de las ciencias humanas, administrativas, sociales, físicas y biológicas que se traducen en desempeño y por ende en competencias profesionales. La enfermería profesional sustenta su desempeño en el cuidado productivo, basándose en el Proceso de Atención de Enfermería. El procedimiento para determinar las actividades que realizan los profesionales de enfermería es a través del desempeño laboral, el cual comprende actos que se centran en las habilidades de quienes lo ejecutan de acuerdo a la organización (24).

En otras palabras, el desempeño laboral en los profesionales de enfermería se evidencia en el trabajo que engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos de enfermería tales como: bachilleres, licenciados, especialistas. Siendo el desempeño del profesional en enfermería visto como el trabajo que realiza en relación al nivel jerárquico que éste asume al permanecer en un área de especialización o servicio designado por el departamento de enfermería.

Además, el desempeño laboral en los centros de salud de los profesionales de enfermería se basa en proporcionar atención integral a los usuarios de estos servicios fundamentada en sólidos conocimientos del área

científica y humanística. Aplicando el proceso de enfermería, como una herramienta principal en la práctica profesional (25).

Esto conlleva a tomar decisiones en la gestión del cuidado y permite conocer el desempeño laboral; con una idea mucho más exacta o precisa que cada profesional de enfermería posee, el cual permite observar la calidad de trabajo de cada profesional en su práctica diaria (25).

En este sentido el desempeño en el área de enfermería tiene como base fundamental la relación y transmisión de información hacia sus directivos y de igual forma hacia los compañeros ocupantes de cargos en la institución donde laboran.

Xxxx Dimensiones del desempeño. - Diversos autores dimensiona el desempeño laboran. Empero, Wayne (26) lo divide en factores que la explican, las mismas que serán tomadas en el desarrollo de la investigación.

2.3.4 Logros de meta

Para favorecer la retención de personal valioso, en primer lugar, se debe identificar al personal que realmente aporta con su trabajo, ya sea por sus resultados, por su liderazgo u otro tipo de contribución favorable para la empresa.

Cuando una organización prioriza la importancia de los resultados deseados por encima de los métodos utilizados para conseguirlos, la evaluación de la consecución de los objetivos se convierte en el criterio adecuado. Los resultados evaluados deben ser los que contribuyan a la consecución de los objetivos de la empresa. Los objetivos pueden ser diversos en los distintos niveles de la organización. Por ejemplo, una empresa puede

dar prioridad a los beneficios o a la cuota de mercado, mientras que otras organizaciones pueden dar prioridad a la satisfacción del cliente o a la finalización puntual de las tareas.

“La motivación no se caracteriza como un rasgo personal, sino por la interacción de las personas y la situación, de ahí la importancia que los directivos dominen esto para que valoren y actúen, procurando que los objetivos individuales coincidan lo más posible con los de la organización” 26

2.3.5 Competencias

Las competencias incluyen una amplia gama de información, habilidades, características de personalidad y manifestaciones de comportamiento que pueden referirse a conocimientos técnicos, aptitudes interpersonales o perspicacia empresarial. Entre ellas, se encuentran las siguientes:

- -Competencia profesional: Proceso dispuesto y prolongado en el que se utilizan las habilidades, conocimientos y adecuado juicio, asociadas a la profesión. El profesional de enfermería en su rendimiento de trabajo aplica sapiencias, destrezas, pericias, juicio crítico para brindar un cuidado de calidad y calidez.
- Capacidades cognitivas: Parte de la competencia profesional implica la capacidad cognitiva referido al discernimiento de un profesional el cual ha sido culto, comprobado en base a la experiencia demostrada.
- Capacidades asistenciales: Concerniente a la práctica profesional en cuanto al cuidado asistencial y de sugerencia al usuario y familia en lo concerniente a las atenciones de la salud, basado en la formación entendida y diversos principios científicos.

- Capacidades Psicomotoras: Los profesionales de enfermería tienen habilidades y competencias que les permiten obtener calificaciones o mayores habilidades a partir de la experiencia que han adquirido. Las enfermeras tienen las habilidades y los conocimientos necesarios, son proactivas, tienen experiencia y son responsables de satisfacer a los pacientes con la mayor calidad posible.

“La motivación es el potencial oculto del que disponen las empresas para transformarse en compañías innovadoras y competitivas” 26

2.3.6 Rasgos de personalidad

Está enmarcada a las emociones agradables o desagradables que refleja un sujeto, destacada en cada uno de los profesionales a través del rendimiento el cual se certifica día a día con las necesidades de los requerimientos humanos como resultado de la contestación propia al medio o a lo que acontece en su interior.

Puede llevarse a cabo la evaluación de algunas características de los empleados, como las actitudes, la apariencia y la iniciativa, pero es importante reconocer que este enfoque puede introducir sesgos y subjetividad. Por lo tanto, es aconsejable tener cuidado al utilizar este tipo de evaluaciones.

A continuación, se detallan los siguientes indicadores de esta capacidad:

- Comunicación: Es una escala con múltiples factores o características y el rango de desempeño de cada factor o característica. Califique a los empleados determinando la calificación que mejor describa el nivel de desempeño de cada uno de sus factores o características.
- Empatía: Características innatas que tiene todo el mundo. Es por esto que los profesionales de enfermería desempeñan sus funciones a través

del contacto con las personas, significa tener esta característica personal que depende de sus capacidades emocionales.

- **Respeto:** El respeto por los demás reconoce que las personas tienen derecho a tomar sus propias decisiones y vivir con ellas. Las personas están moralmente obligadas a respetar sus principios básicos, como evitar dañar a los demás y respetar la autonomía de los demás. El personal de enfermería debe respetar el trabajo que realiza en el tratamiento de los pacientes.
- **Responsabilidad:** En lo que se refiere a la profesión, se relaciona con el puesto que realiza las tareas y responsabilidades en el desempeño del cargo, y también incluye un sentido de logro, sentido de crecimiento, reconocimiento del puesto y actividades en el desempeño del puesto.

2.4. Definición de términos básicos.

Calidad de atención: Se centra en las personas, familias y comunidades, con el objetivo de alcanzar niveles óptimos de seguridad, eficacia, puntualidad, eficiencia e igualdad de acceso como características fundamentales (27).

Enfermera: Es una persona que ha terminado un programa de formación universitaria de enfermería. Está calificada y autorizada para ejercer como enfermera en su país y en el exterior (28).

Factores extrínsecos: Se refiere al ambiente que rodea al individuo y a las condiciones en las cuales desempeña su trabajo. Son características

que están relacionados con los recursos económicos que el Estado a través del Ministerio de Salud proporciona a la clínica (17).

Factores intrínsecos: Se están relacionados con el contenido del cargo o con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta (17).

Factores funcionales: Son características de los trabajadores del hospital producto de las actitudes y aptitudes que muestran en el trabajo que se exterioriza en la calidad de atención del cuidado de enfermería (17).

Satisfacción Laboral: Actitud del personal de enfermería frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo (29).

Motivación: Disposición del individuo hacia objetivos que impulsan y orientan su actividad (conducta) determinadas, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de proceso intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía (29).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a) General

Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

b) Especificas

Existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023

Existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

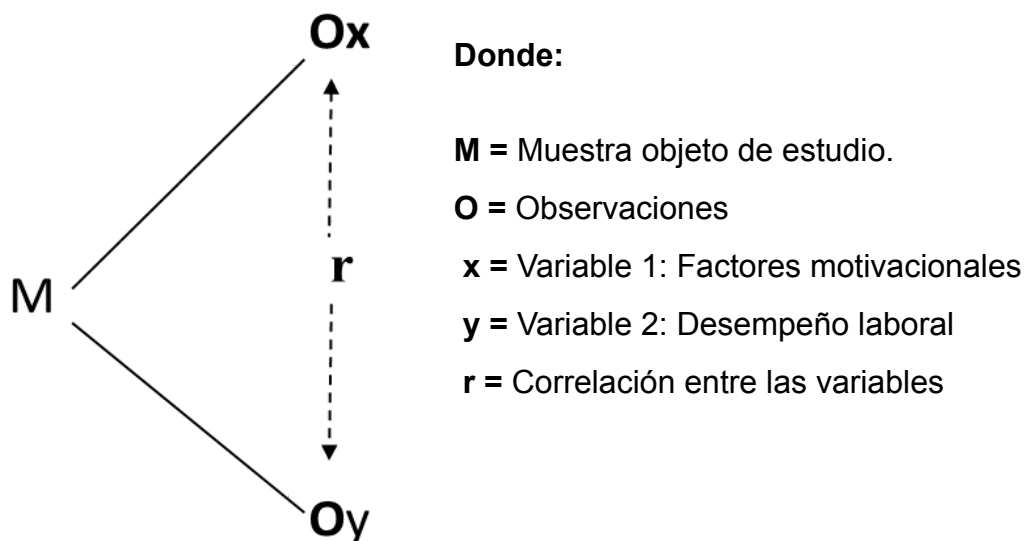
3.1.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índice ítems	Método	técnica
Variable Factores motivacionales	Se refieren a necesidades secundarias: de estima y autorrealización	Se refieren a necesidades secundarias que presenta el personal de enfermería: de estima y autorrealización	Intrínseco	Logros reconocimientos incentivos	1-10	Hipotético o deductivo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Reconocimientos			
				Incentivos			
			Extrínsecos	Sueldo	11-24		
				Entorno físico			
				Relaciones interpersonales			
				Estado			
Entorno del trabajo							
Variable Desempeño laboral	Grupo de métodos que desarrollan los trabajadores en sus trabajos manuales o intelectuales.	Grupo de métodos que desarrollan el personal de enfermería en sus trabajos manuales o intelectuales.	Logro de metas	Eficiencia	1-7	Hipotético o deductivo	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
				Eficacia			
				Efectividad			
			Competencias	Habilidades y destrezas	8-14		
				Compromiso con objetivos y metas institucionales			
				Responsabilidad e iniciativa			
			Rasgos de personalidad	Sociabilidad	15-20		
				Autocontrol			

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

IV.1. Diseño metodológico

El estudio fue cuantitativo porque empleó la estadística descriptiva e inferencial; el diseño de investigación fue no experimental porque se realizó sin manipular las variables; es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otra variable, además el estudio de corte transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y de alcance correlacional porque describen relaciones entre las variables nivel de información y grado de ansiedad (31).



IV.2. Método de investigación

El presente estudio presenta un método hipotético deductivo, porque sirvió para poder explicar fenómenos desde lo general a lo particular (31).

IV.3. Población y muestra

La población del presente estudio fue conformada por 30 personas entre licenciadas en enfermería y técnicos de enfermería del departamento de cirugía del Hospital Regional de Ayacucho entre el periodo de junio 2023- agosto 2023.

La muestra fue constituida por el total de la población, se aplicó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, porque todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra.

Criterios de inclusión

- Licenciados en enfermería y técnicos de enfermería que deseen participar en la investigación.
- Licenciados en enfermería y técnicos de enfermería que laboren en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua.
- Licenciados en enfermería y técnicos de enfermería que se encuentren de turno en el periodo de aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión

- Licenciados en enfermería y técnicos de enfermería que no deseen participar en la investigación.
- Licenciados en enfermería y técnicos de enfermería que se encuentren de vacaciones o de licencia en el periodo de aplicación del instrumento.

IV.4. Lugar de estudio y periodo de desarrollo

El estudio de la investigación se desarrolló en el Hospital Regional de Moquegua, ubicado en la Av. Simón Bolívar s/n.

El Departamento de Cirugía se ubica en el 4to piso, teniendo como atención a pacientes tanto de cirugía general y especialidades con un total de 23 camas.

Los periodos que se recolectó los datos fueron junio - agosto del año 2023.

IV.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para ambas variables la técnica fue la encuesta.

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, que se aplicaron en forma presencial, donde se evaluó los factores motivacionales y el desempeño laboral.

Los instrumentos utilizados para cada variable fueron los siguientes:

Cuestionario de factores motivacionales

El Instrumento fue validado por Campos Huezar (30) está constituido por 24 ítems, distribuidos en dos bloques. En la primera se consignan datos generales: edad, sexo, tiempo que labora en la institución; y el segundo valora los datos específicos; es decir, los factores motivacionales con un total de 24 ítems, distribuida en sus dos dimensiones: intrínsecos 10 ítems y extrínsecos 24 ítems.

La escala valorativa fue tipo Likert donde: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5). La escala de medición se dividió en: Bajo (24-70), medio (71-85) y alto (86-120).

Cuestionario de desempeño laboral

El Instrumento fue validado por Campos Huez (30). Constituida por 20 ítems de opción múltiple, distribuidas en tres dimensiones: logro de metas 7 ítems, competencias 7 ítems y rasgos de personalidad 6 ítems.

La escala valorativa fue tipo Likert donde: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y siempre (5). La escala de medición se dividió en: deficiente (24-70), regular (71-85) y eficiente (86-120).

Validación y confiabilidad

El Instrumento fue validado por Campos Huez (30) en ambas variables: la variable factores motivacionales y la variable desempeño laboral, obteniendo un resultado significativo.

La confiabilidad del instrumento fue obtenida a través del estudio de Campos Huez (30), a su vez para la investigación se vuelve a someter la prueba piloto a 15 personas de enfermería. La variable factores motivacionales aplicando el coeficiente Alfa de Cronbach dio como resultado 0.835 indicando que el cuestionario muestra una confiabilidad alta (Fuerte). La variable desempeño laboral presenta un α de Cronbach de 0.820 indicando que el cuestionario muestra una confiabilidad alta (Fuerte).

IV.6. Análisis y procesamiento de datos

Los resultados del trabajo de investigación fueron presentados en tablas y figuras estadísticas; para la discusión de los resultados con trabajos similares se consideró el marco teórico; para el procesamiento de la información y

análisis de los datos se utilizó el Microsoft office: Word, Excel y el paquete estadístico SPSS versión 22,0.

IV.7. Aspectos éticos en la investigación

En el presente estudio de investigación se tuvo cuenta los cuatro principios clásicos de la bioética (43).

Principio de Autonomía: Se refiere al “respeto por las personas, que se enfatiza en el respeto a su Autonomía”, es decir, de autodeterminarse por sí mismas, de modo consciente y responsable, teniendo como base una adecuada información. En este trabajo de investigación los participantes fueron tratados como personas inteligentes, capaces de entender y tomar decisiones, pudiendo aceptar o rechazar su participación en el mismo.

Principio de Beneficencia: “Maximizar los beneficios para las personas”. El presente trabajo de investigación permitió conocer la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.

Principio de no Maleficencia: “Ante todo no causar daño, minimizar posibles riesgos en las personas”. Por lo que el presente estudio no presentó riesgos de vulnerabilidad para el personal de enfermería.

Principio de Justicia: La justicia es la “constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su propio derecho”. Los participantes en este estudio recibieran un trato igualitario en consideración y respeto, sin diferencias entre ellos.

V. RESULTADOS

V.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1

Factores motivacionales del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Nivel	Nº	%
Bajo	1	3,33
Medio	25	83,33
Alto	4	13,33
Total	30	100,0

Fuente: **Cuestionario de** factores motivacionales del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Descripción:

En la tabla y figura 5.1.1, se observó que el 83,33% (25) del personal de enfermería perciben que los factores motivaciones es media, el 13,33% (4) coinciden que es alto, en cambio el 3,33% (1) reporta un nivel bajo de factores motivacionales.

Tabla 5.1.2

Factores motivacionales intrínsecos del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Nivel	Nº	%
Bajo	1	3,33
Medio	24	80,00
Alto	5	16,67
Total	30	100,0

Fuente: **Cuestionario de factores motivacionales del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.**

Descripción:

En la tabla y figura 5.1.2, se observó que el 80% (24) del personal de enfermería perciben que los factores motivaciones en su dimensión intrínsecos es media, el 16,67% (5) coinciden que es alto, en cambio el 3,33% (1) reporta un nivel bajo.

Tabla 5.1.3

Factores motivacionales extrínsecos del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Nivel	Nº	%
Bajo	2	6,67
Medio	25	83,33
Alto	3	10,00
Total	30	100,0

Fuente: **Cuestionario de factores motivacionales del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.**

Descripción:

En la tabla y figura 5.1.3, se observó que el 83,33% (25) del personal de enfermería perciben que los factores motivaciones en su dimensión extrínsecos es media, el 10% (3) manifiestan que es alto, sin embargo, el 6,67% (2) reportan un nivel bajo.

Tabla 5.1.4

Desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Nivel	Nº	%
Deficiente	2	6,67

Regular	23	76,67
Eficiente	5	16,67
Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario del Desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Descripción:

En la tabla y figura 5.1.4, se observó que el 76,67% (23) del personal de enfermería presenta un desempeño laboral regular, el 16,67% (5) coinciden que es eficiente, en cambio 6,67% (2) manifiestan que existe un desempeño laboral deficiente.

V.2. Resultados inferenciales

Tabla 5.2.1
Relación entre factores motivacionales y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Factores motivacionales	Desempeño laboral
--------------------------------	--------------------------

	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	3,33	0	0,00	0	0,00	1	3,33
Medio	1	3,33	22	73,33	2	6,67	25	83,33
Alto	0	0,00	1	3,33	3	10,00	4	13,33
Total	2	6,67	23	76,67	5	16,67	30	100,00

Fuente: Cuestionario sobre factores motivacionales y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Descripción:

En la tabla y figura 5.2.1 se observó la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. El 73,33% (22) del personal de enfermería indican que existe un nivel medio de factor motivacional y presentan un desempeño laboral regular, el 10,00% (4) del personal de enfermería indican que existe un nivel alto de factor motivacional y presentan un desempeño laboral eficiente y el 3,33% (1) del personal de enfermería indican que existe un nivel bajo de factor motivacional y presentan un desempeño laboral deficiente.

Tabla 5.2.2
Relación entre factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Factores motivacionales intrínsecos	Desempeño laboral							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	1	3,33	0	0,00	0	0,00	1	3,33

Medio	1	3,33	21	70,00	2	6,67	24	80,00
Alto	0	0,00	2	6,67	3	10,00	5	16,67
Total	2	6,67	23	76,67	5	16,67	30	100,00

Fuente: Cuestionario sobre factores motivacionales y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Descripción:

En la tabla y figura 5.2.2 se observó la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. El 70% (21) del personal de enfermería indican que existe un nivel medio de factor motivacional intrínsecos y presentan un desempeño laboral regular, el 10,00% (3) del personal de enfermería indican que existe un nivel alto de factor motivacional intrínsecos y presentan un desempeño laboral eficiente y el 3,33% (1) del personal de enfermería indican que existe un nivel bajo de factor motivacional intrínsecos y presentan un desempeño laboral deficiente.

Tabla 5.2.3
Relación entre factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Factores motivacionales extrínsecos	Desempeño laboral							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	2	6,67	0	0,00	0	0,00	2	6,67
Medio	0	0,00	21	70,00	4	13,33	25	83,33
Alto	0	0,00	2	6,67	1	3,33	3	10,00

Total	2	6,67	23	76,67	5	16,67	30	100,00
--------------	---	------	----	-------	---	-------	----	--------

Fuente: Cuestionario sobre factores motivacionales y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.

Descripción:

En la tabla y figura 5.2.3 se observó la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral. El 70% (21) del personal de enfermería indican que existe un nivel medio de factor motivacional extrínsecos y presentan un desempeño laboral regular, el 13,33% (4) del personal de enfermería indican que existe un nivel medio de factor motivacional extrínsecos y presentan un desempeño laboral eficiente y el 3,33% (1) del personal de enfermería indican que existe un nivel alto de factor motivacional extrínsecos y presentan un desempeño laboral eficiente.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Prueba de normalidad

1. Formular Hipótesis

H0: La distribución de la variable de medición en estudio es normal

H1: La distribución de la variable de medición en estudio no es normal.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

Tabla 6.1.1
Prueba de normalidad

Instrumentos de medición	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	0,928	30	0,044
Desempeño laboral	0,853	30	0,001

Fuente: SPSS versión 27.0

La muestra tomada para la presente tesis fue menor que 50 participantes para lo cual se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para la realización estadística de la prueba de normalidad, siendo los resultados obtenidos menor a 0.05 para ambas variables: p-valor=sig. (0,044 y 0,001), se rechaza la H₀; por lo que es una distribución no paramétrica, de manera que se trabajó con la prueba Rho de Spearman.

VI.1.1. Hipótesis General

1. Planteamiento de la Hipótesis

Hi: Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

Ho: No existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

2. Nivel de significancia

$\alpha = 5 \% = 0,05$

3. Estadístico de prueba

Tabla 6.1.2

Correlación entre factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

RHO DE SPEARMAN			
		Factores motivacionales	Desempeño laboral
Factores motivacionales	coeficiente de correlación	1,000	0,655
	sig. (bilateral)	.	0,001
	N	30	30
Desempeño laboral	coeficiente de correlación	0,655	1,000
	sig. (bilateral)	0,001	.
	N	30	30

Fuente: SPSS versión 27.

$$\rho = 0,655$$

$$p = 0,001$$

4. Decisión

Como p-valor = 0,001 es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; entonces se rechaza H_0 .

5. Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que los factores motivacionales se relacionan significativamente en el desempeño laboral del Personal de

Enfermería en el Departamento Cirugía del hospital Regional Moquegua 2023.

VI.1.2. Hipótesis Especifica

1. Planteamiento de la Hipótesis 1

Hi: Existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

Ho: No existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5 \% = 0,05$$

Tabla 6.1.3

Correlación entre factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

RHO DE SPEARMAN			
		Factores intrínsecos	Desempeño laboral
Factores motivacionales intrínsecos	coeficiente de correlación	1,000	0,585
	sig. (bilateral)	.	0,001
	N	30	30
Desempeño laboral	coeficiente de correlación	0,585	1,000
	sig. (bilateral)	0,001	.
	N	30	30

Fuente: SPSS versión 27.

$$\rho = 0,585$$

$$p = 0,001$$

3. Decisión

Como p-valor = 0,001 es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; entonces se rechaza H_0 .

4. Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que los factores motivacionales intrínsecos se relacionan significativamente en el

desempeño laboral del Personal de Enfermería

$$\rho = 0,585 \quad p = 0,001$$

1. Planteamiento de la Hipótesis 2

Hi: Existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

Ho: No existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

2. Nivel de significancia

$$\alpha = 5 \% = 0,05$$

Tabla 6.1.4

Correlación entre factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.

RHO DE SPEARMAN	
Factores extrínsecos	Desempeño laboral

Factores motivacionales extrínsecos	coeficiente de correlación	1,000	0,475
	sig. (bilateral)	.	0,008
	N	30	30
Desempeño laboral	coeficiente de correlación	0,475	1,000
	sig. (bilateral)	0,008	.
	N	30	30

Fuente: SPSS versión 27.

$$\rho = 0,475$$

$$p = 0,008$$

3. Decisión

Como p-valor = 0,008 es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$; entonces se rechaza H_0 .

4. Conclusión

Al nivel del 5% de significancia se concluye que los factores motivacionales extrínsecos se relacionan significativamente en el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del hospital Regional Moquegua 2023.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

De acuerdo con los resultados obtenidos en cuanto a los factores motivacionales son de nivel medio en un 40% y el desempeño laboral es eficiente del 53,3%. En cuanto a la relación del desempeño laboral con el factor motivacional tanto intrínsecos y extrínsecos estos fueron medios y altos respectivamente desde la perspectiva de las enfermeras. Esto pone en

evidencia que, a mayores factores motivacionales, mayor será el nivel de desempeño laboral en la muestra.

Estos resultados concuerdan con Cabrera (4) quien, en su estudio, encontró que los factores motivacionales presentan un nivel medio con un puntaje de 2.46 en una escala de 1 a 5; así mismo los factores intrínsecos y extrínsecos también se ubican en un nivel medio con puntajes de 2.62 y 2.35 respectivamente; pero difiere con Gamarra (10), que encontró que los factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos es de bajo a medio.

Respecto a la relación entre las variables de estudio, se evidenció la correlación entre los factores motivacionales con el desempeño laboral ($Rho=0.729$), es decir la correlación es positiva y alta, por lo que la mejora de uno de los factores o ambos mejora el desempeño laboral de las enfermeras. Resultados que concuerdan con Cabrera (2021), Girón (2018), Llagas (2015), Campos (2018), Espirilla (2020), Linares (2017) y Salinas (2018), quienes a su vez sostienen que todas las investigaciones reportan una correlación entre los factores motivacionales y el desempeño en las enfermeras. Este hecho corrobora el marco teórico, que, bajo el enfoque de varios autores, como Chiavenato (22) sostienen que los factores motivacionales son necesarios puesto que inducen en mejorar el rendimiento y desempeño laboral del personal, lo cual es adecuado, visto que a mejor desempeño se logra de manera más efectiva los objetivos de las organizaciones.

Respecto a la relación entre factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral, guardan relación positiva ($rho= 0,702$) al igual que la

relación factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral ($\rho= 0,756$) siendo una relación alta y significativa ($P= 0.000$). Resultados que concuerdan con Esperilla (2020), Linares (2017) y Salinas (2018) los cuales también encontraron grados de relación positiva y significativa entre las variables ($p<0.05$).

Cabe señalar que el estudio se ha limitado a la evaluación de los factores en base al modelo motivacional de Herzberg, pero es importante mencionar que existen otros factores específicos que influyen en la motivación del personal de enfermería como el reconocimiento de los demás por la función y servicio que ofrecen, salario adecuado y condiciones materiales adecuadas para que puedan cumplir con sus distintas funciones dentro de los establecimientos de salud.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

En cuanto a la responsabilidad ética internacional, se aplicó el código de Núremberg, respetando los derechos de los pacientes que forma parte de esta investigación, asimismo se aplicó el consentimiento informado y voluntario. Se consideró la declaración de Helsinki, en la presente investigación prima el bienestar del paciente sobre el interés de la ciencia, por lo que se aplica el artículo 3: Principio sobre dignidad humana y derechos humanos: Se habrán de respetar plenamente la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales y los intereses y el bienestar de la persona deberán tener prioridad con respecto al interés exclusivo de la ciencia o la sociedad.

A nivel nacional se consideró el código nacional de integridad científica del Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), basándonos en los principios de honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, transparencia, veracidad, justicia y responsabilidad.

A nivel de la Universidad Nacional del Callao, se consideró el código de ética de investigación con Resolución N°260-19-CU”, los cuales se mencionan a continuación:

Probidad: El enfoque del estudio hizo hincapié en los conceptos fundamentales de la ética, como la autonomía, la equidad, la no maleficencia y la beneficencia.

Profesionalismo: Se demostró un alto nivel de profesionalismo y ética en el transcurso de la investigación.

Transparencia: Los resultados recogidos se consideran exactos y se presentaron de forma transparente, acompañados de la validación del instrumento por jueces expertos. Además, se facilitó a los colaboradores un documento de consentimiento informado y los resultados del estudio se comunicaron a la institución.

Objetividad: Todos los profesionales de enfermería incluidos en el estudio no tenían ninguna afiliación personal con los investigadores ni motivaciones económicas o políticas relacionadas con la institución.

Confidencialidad: Los resultados recopilados se gestionaron con la máxima confidencialidad, junto con la información personal de todos los participantes en la investigación.

Igualdad, Compromiso, Dedicación y Honestidad: Cada autora demostró y mantuvo un firme compromiso con este esfuerzo de investigación, mostrando integridad al reconocer y respetar los derechos de autoría asociados al estudio.

VII. CONCLUSIONES

- a. Existe una relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería con un valor de ($p < 0,05$). los

factores motivacionales se relacionan moderadamente con el desempeño laboral con el 65,5%.

- b. Existe relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en el departamento Cirugía del hospital Regional Moquegua 2023, de acuerdo con el resultado obtenido en la prueba de Rho de Spearman ($p < 0,05$). los factores intrínsecos se relacionan moderadamente con el desempeño laboral con el 58,5%.
- c. Existe relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en el departamento Cirugía del hospital Regional Moquegua 2023, de acuerdo con el resultado obtenido en la prueba de Rho de Spearman ($p < 0,05$). Los factores extrínsecos se relacionan moderadamente con el desempeño laboral con el 47,5%.

VIII. RECOMENDACIONES

A la gerencia de recursos humanos del Hospital Regional Moquegua:

- a. Se recomienda Ejecutar programas de desarrollo y motivación personal en las enfermeras, para ayudar a lograr un estado de ánimo afectivo positivo de las mismas en su vida personal y en el trabajo.
- b. Se sugiere Implementar estrategias referentes a factores motivacionales en el personal de enfermería. con una evaluación periódica y continua del personal de sala de operaciones.
- c. Se recomienda fomentar el dialogo entre el personal de enfermería, la enfermera jefa y las supervisoras, propiciando un clima favorable, así mismo, motivando el compromiso del personal con el hospital, obteniendo un mejor desempeño laboral

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Távara Durand R. Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021 [Internet]. Tesis de maestría: Universidad Norbert

- Wiener; 2022. Available from:https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6379/T061_06803272_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Organización Mundial de la Salud. Motivación laboral un papel muy relevante en el campo laboral de enfermería. Ginebra: OMS; 2016.
 3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Expansión del trabajo por cuenta propia y mayor informalidad amenazan situación laboral de América Latina y el Caribe. CEPAL; 2019. <https://www.cepal.org/es/comunicados/expansion-trabajo-cuenta-propia-mayor-informalidad-amenazan-situacion-laboral-america>
 4. Casiani Bortoli L. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. Rev Panam Salud Pública;2018;42:e72. [Internet]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34993>
 5. Ministerio de Salud del Perú. Motivación y desempeño laboral en el profesional asistencial de enfermería. Lima: MINSA; 2016.
 6. Grande, J. Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. Lima: Diario El Peruano; 2016. Disponible en: <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacionlaboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
 7. Maridi M, Subhan R, Enok S, Suwato S. Satisfacción laboral y desempeño de las enfermeras. [Internet]. Tesis de maestría: Universidad de Indonesia;2023.
 8. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza International Journal of Interdisciplinary Studies 3(3):2-15. Available from: https://www.researchgate.net/publication/361700021_Motivacion_y_satisfaccion_del_personal_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel
 9. Firew A, Kibwana S, Shawula S, Misganaw E, Abosse Z, van Roosmalen J, Stekelenburg J, Mi Kim Y, Teshome M, Wolde D. Enfermería BMC;2019,18(46). Available from:

<https://msh.org/es/resources/understanding-job-satisfaction-and-motivation-among-nurses-in-public-health-facilities-of/>

10. Calvo M. Relación entre el nivel de identificación organizacional y el desempeño laboral del personal de la UCAB Guayana. Tesis de Maestría: Universidad Católica Andrés Bello;2010. Available from: http://catalogo-gy.ucab.edu.ve/cgibin/koha/opacdetail.pl?biblionumber=15582&query_desc=su%3A%22EMPLEADOS%22%20and%20suto%3AUNIVERSIDAD%20CATOLICA%20ANDRES%20BELLO%20%20VENEZUELA%20-TEISIS

11. Potosme López B. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital Bolonia-Sermesa, Managua agosto-septiembre 2019. [Internet]. Tesis de Maestría: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua;2020. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/14156/1/14156.pdf>

12. Dávila M. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del área no covid-19 en un hospital de Chimbote, 2022. [Internet]. Tesis de Maestría: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote;2022. Available from: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/28068/D_ESEMPENO_HOSPITAL_DAVILA_ZAVALETA_MERY_JANE.pdf?sequence=3&isAllowed=y

13. García S. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Supe – 2020. [Internet]. Tesis de Maestría: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

14. Cabanillas F, Ruiz G. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2020. [Internet]. Tesis de Maestría: Universidad Nacional del Callao. Available from: http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6615/TEISIS_MAESTR%c3%8dA_CABANILLAS_RUIZ_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Flores Huaracha L, Espilco Portugal E. Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao, 2020. [Internet]. Tesis de Maestría: Universidad Nacional del Callao-Perú;2020. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5338/ESPILCO%20PORTUGAL%20FLORES%20HUARACHA-%20FCS-%20MAESTRIA-%202020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
16. Pereyra M. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima 2022. [Internet]. Tesis de Maestría: Universidad Ricardo Palma. Available from: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/6249/T030_04068593_M%20PEREYRA%20ZORRILLA%20MERY%20CONSUELO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Herzberg F, Mausner B, Bloch B. The Motivation to Work. 2da ed. Universidad de Michigan; 1954.
Fuente: <https://citas.in/autores/frederick-herzberg/>
18. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento Organizacional. 15va ed. Pearson; 2013.
Fuente: <https://citas.in/autores/frederick-herzberg/>
19. Alvarado Mendieta C, Pinduisaca Torres E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del período Mayo-Agosto 2019. [Internet]. Tesis de grado: Universidad de Guayaquil-Ecuador; 2019. Available from: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
Fuente: <https://citas.in/autores/frederick-herzberg/>
20. Cabrera Pérez JT. 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:

Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Available from:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>

21. Neuman B, Fawcett J. The Neuman Systems Model. 4th Edition. New Jersey: Prentice Hall; 2002.

22. Madero Gómez SM. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta Universitaria 29, e2153. Available from:
<http://doi.org/10.15174.au.2019.2153>

Alligood, MR (2013). *Teoría de Enfermería-E-Book: Utilización y Aplicación*. Elsevier Ciencias de la Salud.

23. Koontz H, Weihrich H, Cannice M. Administración, una perspectiva global y empresarial. 12va ed. Ciudad de México: McGraw Hill; 2012.

Fuente: <https://citas.in/autores/frederick-herzberg/>

24. Campos P, Gutiérrez H, Matzumura J. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2019 May 3;10(2):564–8. Available from:

<http://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?sid=0ae9faf3-4ba5-4a56-b715-bb4681b84ac5@sessionmgr4003&vid=0&hid=4103&bdata=Jmxhbm9cHQYnImc2l0ZT1lZHMtbGl2ZSZzY29wZT1zaXRI#db=lth&AN=109999041>

25. Tarqui C, Quintana D. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao –Perú. Arch Med [Internet]. 2019 Dec 15;20(1):123–32. Available from:
<http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/articloe/view/3372/5439>

26. Wayne R. Administración de recursos humanos. México: Pearson.

27. Niño BS, Perales JCT, Chavesta XP, Leguía JA, Díaz C. Calidad de Servicio en la Consulta Externa de un Hospital de la región

Lambayeque octubre 2010. Rev Cuerpo Med. 2014;5(1):5-9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4061256>

28. Manchón P, Montoya Y. Nivel de Calidad del cuidado enfermero desde la percepción del usuario, Servicio de Emergencia, Hospital III, ESSALUD [Internet]. Tesis de Maestría: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: 2014. Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/441>

29. Gamboa EJ. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista PsicologíaCientífica.com, 2010;12(16). Available from: <https://psicolcient.me/x4kok>

30. Campos Huarez MA. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017 [Internet]. Tesis de Maestría: Universidad César Vallejo; 2018. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>

31. Sánchez H, Reyes C, Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma;2018. Available from: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“Factores motivacionales y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		METODO: Deductivo
¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua, 2023?	Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	Existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	VARIABLE 1: Factores motivacionales	TIPO: Enfoque Cuantitativo
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	Dimensiones: Intrínsecos Extrínsecos	DISEÑO: No experimental de corte transversal de alcance correlacional.
a) ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023?	a) Identificar la relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	a) Existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023	VARIABLE 2: Desempeño laboral	POBLACION: 30 personal de salud: Licenciados de enfermería y técnicos de enfermería
b) ¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023?	b) Identificar la relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua - 2023.	b) Existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.	Dimensiones: Logro de metas Competencias Rasgos de personalidad	MUESTRA: 30 personal de salud: Licenciados de enfermería y técnicos de enfermería
				TÉCNICA: Encuesta
				INSTRUMENTO: Cuestionario

Anexo 2. Instrumentos validados

“Cuestionario factores motivacionales del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.”

INTRODUCCIÓN:

Buenos días, soy estudiante de Segunda especialización, y me encuentro realizando un estudio de investigación sobre “FACTORES MOTIVACIONALES QUE SE RELACIONAN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL DEPARTAMENTO CIRUGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA 2023.”, los datos recolectados serán con fines de investigación, la información brindada se mantendrá en anonimato y será confidencial.

INSTRUCCIONES:

Por favor le agradeceré completar los espacios en blanco, lea atentamente y marque con una (X) una sola alternativa. Gracias por su valiosa colaboración.

I. DATOS GENERALES

I.1. **Edad (años):** _____

I.2. **Sexo:**

a) Masculino b) Femenino

I.3. **Tiempo que labora en la institución:**

a) Menos de un año b) De 1 a 5 años c) 6 a 10 años d) Más de 10 años

II. DATOS SOBRE INFORMACIÓN

Instrucciones: Se presentará un listado de preguntas el cual usted deberá responder de acuerdo con como Ud., se siente más identificado teniendo en cuenta los puntajes, asimismo se debe marcar solo una respuesta.

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

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS		1	2	3	4	5
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					

3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS		1	2	3	4	5
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).					
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.					
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.					
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.					
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.					
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero(a).					

23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

“Cuestionario desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento de Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.”

INTRODUCCIÓN:

Buenos días, soy estudiante de Segunda especialización, y me encuentro realizando un estudio de investigación sobre “FACTORES MOTIVACIONALES QUE SE RELACIONAN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL DEPARTAMENTO CIRUGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL MOQUEGUA 2023.”, los datos recolectados serán con fines de investigación, la información brindada se mantendrá en anonimato y será confidencial.

INSTRUCCIONES:

Se presentará un listado de preguntas el cual usted deberá responder de acuerdo con como Ud., se siente más identificado teniendo en cuenta los puntajes, asimismo se debe marcar solo una respuesta.

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

LOGRO DE METAS		1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorarla calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
COMPETENCIAS		1	2	3	4	5

8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDAD		1	2	3	4	5
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

Anexo 3. Consentimiento informado

Yo _____
declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “Factores motivacionales y desempeño laboral del Personal de Enfermería en el Departamento Cirugía del Hospital Regional Moquegua 2023.”, entiendo que este estudio busca determinar los factores motivacionales que se relacionan del personal de enfermería por lo cual el estudio consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí. Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma del participante

Moquegua, ___ de ___ del 2023

Anexo 4. Base de datos

				FACTORES MOTIVACIONALES																											
				INTRINSECOS											EXTRINSECOS																
N	Edad	Sexo	Tiempo	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	Sb T	P11	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	Sb T	Total	
1	31	1	2	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	84
2	43	1	1	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	29	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	2	39	68	
3	27	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	17	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	2	1	2	2	31	48	
4	31	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37	2	2	4	3	3	3	2	2	4	2	2	3	4	4	40	77	
5	28	1	2	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	67	112	
6	45	1	4	5	5	4	4		2	3	4	3	4	34	2	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	3	4	3	41	75	
7	31	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	30	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	39	69	
8	47	1	4	4	5	4	4	3	2	4	3	4	4	37	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	3	4	3	3	44	81	
9	40	1	2	4	5	3	5	1	2	3	1	5	5	34	3	3	2	3	4	2	3	3	3	1	3	3	3	3	39	73	
10	60	2	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	34	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	52	86	
11	40	1	2	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	48	88	
12	33	1	2	4	5	4	4	3	3	1	4	3	4	35	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	38	73	
13	64	1	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	36	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	5	5	48	84	
14	38	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	5	21	2	3	3	1	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	29	50	
15	37	1	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	31	1	2	3	2	2	3	4	4	3	1	3	3	2	4	37	68	
16	63	1	4	5	4	4	3	2	2	2	3	4	4	33	3	2	4	4	3	3	3	4	3	1	2	4	3	3	42	75	
17	37	1	2	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	52	89	
18	37	1	2	4	5	4	4	1	2	3	3	3	4	33	2	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	4	4	45	78	
19	27	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	42	82	

20	64	1	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	32	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	44	76
21	65	1	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	37	3	3	2	2	3	3	4	4	3	5	3	2	4	3	44	81
22	52	1	1	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	30	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	43	73
23	33	1	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	81
24	40	1	2	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	34	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	50	84
25	48	1	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	40	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	48	88
26	65	1	4	4	5	4	3	3	3	3	4	5	3	37	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	5	5	48	85
27	38	1	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	34	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	50	84
28	35	1	1	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	29	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	2	39	68
29	33	1	1	4	3	3	3	2	2	2	2	4	4	29	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	3	4	3	2	39	68
30	27	1	2	4	5	4	4	3	3	1	4	3	4	35	2	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	38	73

	DESEMPEÑO LABORAL																								
	LOGRO DE METAS								COMPETENCIAS								RASGOS PERSONALIZADOS								
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	tot	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	tot	P15	P16	P17	P18	P19	P20	tot	total	
1	5	3	3	5	3	3	3	25	5	3	3	5	3	3	3	25	3	3	5	3	3	4	21	71	
2	4	3	4	3	3	4	3	24	4	2	3	3	4	4	4	24	4	3	4	3	3	4	21	69	
3	3	2	2	2	3	1	3	16	3	2	2	2	3	1	3	16	3	2	2	1	3	3	14	46	
4	4	4	4	3	3	3	3	24	4	3	4	3	3	4	3	24	4	3	3	4	3	3	20	68	
5	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	5	4	5	5	4	5	28	96	
6	4	3	4	4	3	4	3	25	4	3	4	3	4	4	4	26	4	3	3	3	3	5	21	72	

7	3	4	3	3	3	5	3	24	3	3	3	5	3	4	5	26	3	3	3	4	3	5	21	71
8	5	3	4	3	4	3	4	26	4	3	4	3	4	3	4	25	4	3	4	3	2	4	20	71
9	5	3	4	3	3	5	3	26	3	3	2	3	3	5	5	24	3	4	3	5	2	4	21	71
10	4	4	3	1	2	3	3	20	4	3	3	4	3	4	4	25	3	4	3	4	3	3	20	65
11	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	3	4	3	4	23	88
12	5	4	3	3	4	4	3	26	4	3	4	4	3	4	3	25	3	3	4	3	4	3	20	71
13	5	4	5	4	4	4	5	31	5	4	3	4	3	5	5	29	5	3	3	4	3	5	23	83
14	4	2	2	2	1	3	2	16	3	2	2	2	3	3	1	16	2	2	2	1	1	1	9	41
15	3	4	3	3	4	4	4	25	3	4	3	3	4	4	3	24	3	4	4	4	4	4	23	72
16	4	3	4	3	4	4	4	26	3	4	3	4	4	4	4	26	4	3	4	3	2	3	19	71
17	4	4	4	4	3	4	3	26	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	3	4	2	3	19	71
18	5	3	5	3	3	3	3	25	3	3	3	4	4	3	4	24	3	4	3	2	4	4	20	69
19	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	4	3	4	4	4	26	4	3	3	3	3	2	18	70
20	3	4	3	3	4	4	4	25	4	3	3	3	3	4	3	23	4	3	3	3	3	4	20	68
21	4	3	4	3	4	4	3	25	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	3	3	3	4	20	67
22	2	3	2	3	4	3	4	21	3	4	3	4	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	62
23	2	3	3	3	4	4	4	23	3	4	4	4	2	4	4	25	3	4	3	3	3	3	19	67
24	4	4	3	1	2	3	3	20	4	3	3	4	3	4	4	25	4	3	4	3	3	3	20	65
25	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	4	4	5	5	5	33	5	4	3	4	3	4	23	88
26	5	3	3	4	3	4	3	25	5	4	3	4	3	5	5	29	5	3	3	4	3	5	23	77
27	4	4	3	1	2	3	3	20	4	3	3	4	3	4	4	25	3	4	3	4	3	3	20	65
28	4	3	4	3	3	4	3	24	4	2	3	3	4	4	4	24	3	3	3	3	3	4	19	67
29	4	3	4	3	3	4	3	24	4	2	3	3	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	66
30	5	4	3	3	3	4	3	25	4	4	3	4	3	4	3	25	3	3	4	3	4	3	20	70