

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



**“MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO
DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO, 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA INTENSIVA**

AUTORES:

GARCÍA MORALES, KATHERINE NANCY

MOYA CAMAYO, DIANA CAROLINA

ASESOR:

MG. WILLIAM HOLDEN HORNA PIZARRO

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN INTENSIVOS

CALLAO 2023

PERU

Document Information

Analyzed document	Tesis-para-Urkup 15-06-23.docx (D170702861)
Submitted	6/16/2023 6:06:00 AM
Submitted by	
Submitter email	katherinenancyg@gmail.com
Similarity	7%
Analysis address	fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com

Sources included in the report

Universidad Nacional del Callao / PROCEDIMIENTO PARA URKUD ANDIA PIPA HILDA ROCIO.docx		
SA	Document PROCEDIMIENTO PARA URKUD ANDIA PIPA HILDA ROCIO.docx (D147867699) Submitted by: hildarocioandiapi@gmail.com Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 10
W	URL: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5094/AE-L_020.pdf?sequence=1&isAllowed=y Fetched: 10/31/2021 12:17:41 PM	 8
W	URL: https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4366 Fetched: 11/27/2021 2:04:32 PM	 4
W	URL: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5528/M.Avalos_J.delRosario_Tesis.... Fetched: 8/4/2022 4:35:16 PM	 6
W	URL: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3651/INFLUENCIA%20DE%20LA%20MOTIV... Fetched: 11/21/2020 7:17:03 AM	 1
Universidad Nacional del Callao / MORENO-FARRO.docx		
SA	Document MORENO-FARRO.docx (D151191503) Submitted by: emorenog@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 2
Universidad Nacional del Callao / TESIS CONOCIMIENTO Y CUIDADO DE ENFERMERÍA AL PACIENTE POLITRAUMATIZADO URKUND (1).docx		
SA	Document TESIS CONOCIMIENTO Y CUIDADO DE ENFERMERÍA AL PACIENTE POLITRAUMATIZADO URKUND (1).docx (D146245169) Submitted by: ytraymundoz@unac.edu.pe Receiver: fcs.investigacion.unac@analysis.orkund.com	 1
W	URL: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=... Fetched: 8/24/2021 1:41:55 AM	 1

Entire Document

35%

MATCHING BLOCK 1/33

SA

PROCEDIMIENTO PARA URKUD ANDIA PIPA HILDA ROCI ...
(D147867699)

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA "MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO, 2023" TESIS PARA OPTAR EL

TITULO EN ENFERMERÍA INTENSIVA AUTORES: GARCÍA MORALES, KATHERINE NANCY MOYA CAMAYO, DIANA CAROLINA ASESOR: MG. WILLIAM HOLDEN HORNA PIZARRO LINEA DE INVESTIGACIÓN: CUIDADOS DE ENFERMERÍA EN INTENSIVOS CALLAO 2023 PERU



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

XCIV CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

ACTA N° 0144-2023-XCIV/CTT-FCS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL**

Siendo las 09:00 horas del sábado 05 de agosto del año 2023, mediante el uso de la **Plataforma Virtual Google Meet**, en la Facultad de Ciencias de la Salud se reúne el Jurado de Sustentación del XCIV Ciclo Taller de Tesis para obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional, conformado por:

DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GÓMEZ	PRESIDENTA
DR. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ	SECRETARIA
Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN	VOCAL

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la tesis, titulada **“MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO, 2023”** presentada por Don(ña) **GARCIA MORALES KATHERINE NANCY, MOYA CAMAYO DIANA CAROLINA.**

Acto seguido se procedió a la sustentación de tesis a través de la Plataforma Virtual Google Meet, con la finalidad de obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional en **Enfermería Intensiva**. Finalizada la sustentación los miembros del jurado formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

Terminada la sustentación, el jurado luego de deliberar, acordó: **APROBAR** con la escala de calificación cualitativa **Muy bueno** y calificación cuantitativa (**Diecisiete**) la presente tesis, conforme al Art. 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNAC, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 099-2021-CU de fecha 30 de junio de 2021. Se eleva la presente acta al Decanato de la Facultad de Ciencias de la Salud, a fin de que se declare **APTO(A)** para conferir el Título de Segunda Especialidad Profesional en **Enfermería Intensiva**.

Se extiende la presente acta, a las 09:30 horas del mismo día.

Callao, 05 de agosto del 2023

Dra. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GÓMEZ
Presidenta

Dr. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ
Secretario

Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN
Vocal

**INFORME N° 003-2023-XCIV-CTT/FCS
DE PRESIDENTE DE JURADO DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Callao, 05 de agosto del 2023

A: Dra. ANA LUCY SICCHA MACASSI
Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud

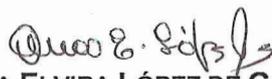
ASUNTO: DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Mediante el presente, la Presidenta de Jurado de Sustentación del XCIV Ciclo Taller de Tesis, cumple con informar que la tesis, titulada **"MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO, 2023"** no presenta observación, de esta manera se emite el presente DICTAMEN FAVORABLE, a:

- **GARCIA MORALES KATHERINE NANCY**
- **MOYA CAMAYO DIANA CAROLINA**

Por lo que debe proseguir con los trámites respectivos para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional en **Enfermería Intensiva**.

Es todo cuanto se informa a usted.


Dra. ANA ELVIRA LÓPEZ DE GÓMEZ
Presidenta de Jurado

INFORMACIÓN BÁSICA

- Facultad** : Ciencias de la Salud
- Unidad De Investigación** : Ciencias de la Salud
- Título:** Motivación y Rendimiento Laboral en los Enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023
- Investigadores Responsables** : García Morales, Katherine Nancy
Moya Camayo, Diana Carolina
- CODIGO ORCID / DNI
- Docente** : 0000-0002-7184-541X /10200627
- Lugar de Ejecución** : Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico
Daniel Alcides Carrión – Huancayo.
- Unidades de Análisis** : Profesionales de Enfermería de la Unidad
Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital
Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel
Alcides Carrión – Huancayo.
- Tipo de Investigación** : Descriptivo
- Enfoque** : Cuantitativo
- Diseño de Investigación** : No experimental de corte Transversal
- Tema OCDE** :

JURADO Y APROBACIÓN

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- **Dra. ANA ELVIRA LOPEZ DE GOMEZ** **PRESIDENTA**
- **Dr. HERNAN OSCAR CORTEZ GUTIERREZ** **SECRETARIO**
- **Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN** **VOCAL**
- **Dra. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO** **SUPLENTE**

ASESOR: MG. WILLIAM HOLDEN HORNA PIZARRO

N.º de Libro:

Nº de folio:

N.º de Acta: 0144 - 2023

Fecha de Aprobación: 05 de agosto del 2023

Resolución de Consejo Universitario:

DEDICATORIA

Querido padres, con mucha alegría y gratitud, dedico esta tesis a ti, quien ha sido mi fuente de inspiración y apoyo incondicional durante todo este proceso. Tu constante ánimo, tus palabras de aliento y tu confianza en mí han sido fundamentales para superar los momentos de incertidumbre y dificultad que se presentaron en el camino.

Las autoras.

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra sincera gratitud a todas las personas encargadas y al equipo médico de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, ubicado en Huancayo. Les agradecemos por depositar su confianza en nuestro equipo y brindarnos acceso completo para llevar a cabo nuestra investigación en su centro de atención médica.

Las autoras.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	21
RESUMEN	23
ABSTRACT	24
INTRODUCCIÓN	25
I.	48
1.1.	14
1.2.	24
1.2.1.	24
1.2.2.	24
1.3.	28
1.3.1.	24
1.3.2. Objetivos específicos	29
1.4.	28
1.5.	29
II.	31
2.1.	31
2.2.	39
2.3.	40
2.3.1.	40
2.3.2.	44
2.4.	43
III.	45
3.1.	62
3.1.1.	72
3.1.2.	48

3.2.	48	
3.2.1.	48	
3.2.2.	13	
IV.		14
4.1	15	
Tipo y diseño de investigación		46
4.2	15	
4.3	16	
Población		47
Muestra		47
4.4	17	
4.5	17	
4.6	19	
4.7	20	
4.8	45	
4.8.1.	61	
4.8.2.	62	
4.8.3.	20	
V.		24
5.1.	24	
5.2.	25	
Hipótesis general		59
Hipótesis específica 1		61
Hipótesis específica 2		63
VI.		31
6.1.	31	

Hipótesis específica 1	65
Hipótesis específica 2	66
6.2.	32
VII.	34
VIII.	36
IX.	38
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	57
<u> </u> 24	
Tabla 2	57
<u> </u> 24	
Tabla 3 Relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los licenciados en enfermería de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, 2023.	59
Tabla 4 Relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de los licenciados en enfermería de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, 2023.	61
Tabla 5 Relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de los licenciados en enfermería de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, 2023.	63

RESUMEN

Objetivo: El propósito de este estudio fue examinar la asociación entre el nivel de motivación y el rendimiento laboral en enfermeras que trabajan en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en Huancayo durante el año 2023.

Método: Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño de estudio no experimental, correlacional y transversal. Se aplicó un método hipotético-deductivo a una muestra de 30 licenciados en enfermería que trabajan en el área de UCI. La técnica utilizada fue una encuesta y se emplearon cuestionarios como instrumentos de recolección de datos.

Resultados: El 58% (17) del personal de salud mostró un nivel de motivación regular, el 36% (11) presentó una motivación baja, y el 6% (2) mostró una buena motivación laboral. En cuanto al rendimiento laboral, el 70% obtuvo un rendimiento regular, el 28% (8) demostró un rendimiento eficiente, y el 2% (1) tuvo un rendimiento deficiente. Se encontraron relaciones significativas entre las dimensiones evaluadas, donde los factores extrínsecos y el rendimiento laboral mostraron una correlación directa y significativa ($r = 0.554$, $p = 0.000 < 0.05$). Del mismo modo, se observó una relación directa y significativa ($r = 0.512$, $p = 0.000 < 0.05$) entre los factores intrínsecos y el rendimiento laboral.

Conclusiones: Los resultados revelaron un valor de significancia de $r = 0.571$, $p = 0.000$, lo cual indica que el valor de p es menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha < 0.05$). En consecuencia, se concluyó que existe una relación entre las variables de motivación y rendimiento laboral en el contexto estudiado.

Palabras clave: motivación laboral, rendimiento laboral.

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to examine the association between the level of motivation and work performance in nurses working in the Intensive Care Unit (ICU) service of the Daniel Alcides Carrión Regional Teaching Clinical Surgical Hospital in Huancayo during the year 2023.

Method: A quantitative approach and a non-experimental, correlational and cross-sectional study design were used. A hypothetical-deductive method was applied to a sample of 30 nursing graduates working in the ICU area. The technique used was a survey and questionnaires were used as data collection instruments.

Results: 58% (17) of the health personnel showed a regular level of motivation, 36% (11) presented low motivation, and 6% (2) showed good work motivation. Regarding work performance, 70% obtained regular performance, 28% (8) demonstrated efficient performance, and 2% (1) had poor performance. Significant relationships were found between the dimensions evaluated, where extrinsic factors and work performance showed a direct and significant correlation ($r = 0.554$, $p = 0.000 < 0.05$). Similarly, a direct and significant relationship ($r = 0.512$, $p = 0.000 < 0.05$) was observed between intrinsic factors and job performance.

Conclusions: The results revealed a significance value of $r = 0.571$, $p = 0.000$, which indicates that the p value is less than the established significance level ($\alpha < 0.05$). Consequently, it was concluded that there is a relationship between the variables of motivation and job performance in the context studied.

Keywords: work motivation, work performance.

INTRODUCCIÓN

La motivación es un aspecto psicológico fundamental en las organizaciones y ha adquirido una gran importancia en el sector de la salud. Los líderes de este campo se esfuerzan por implementar sistemas que fomenten el deseo de los profesionales de mejorar su rendimiento laboral y mantenerlos motivados. La motivación, como característica inherente a la psicología humana, influye en el compromiso de las personas y estimula, activa, orienta, impulsa y mantiene su comportamiento.

Dado que el personal es el pilar fundamental en la atención que se brinda a los usuarios o pacientes en las instituciones de salud, resulta crucial mantenerlos motivados para mejorar su rendimiento laboral, lo que a su vez contribuirá a la calidad de la atención y a la satisfacción de los usuarios. Una adecuada motivación no solo debe satisfacer las necesidades individuales, sino también cumplir con los objetivos organizacionales. Considerando que gran parte de la vida de los empleados transcurre en el trabajo, es fundamental que este sea un entorno cómodo, acogedor y satisfactorio.

Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es resaltar la importancia de la motivación en relación con el rendimiento laboral de los licenciados en enfermería que trabajan en el área de cuidados intensivos en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión. Cuando los profesionales se sienten motivados, brindan un mejor servicio, lo que impacta positivamente en el bienestar de los pacientes y en la calidad de atención que se proporciona.

Es importante destacar además que la motivación no solo tiene un efecto positivo en el rendimiento laboral individual, sino que también contribuye a la creación de un ambiente de trabajo saludable y colaborativo. Cuando los empleados se sienten motivados, están más dispuestos a trabajar en equipo, compartir conocimientos y brindarse apoyo mutuo. Esta sinergia y cooperación fortalecen la eficiencia y la efectividad de las operaciones en el entorno laboral, mejorando así los resultados generales de la organización. Por lo tanto, la motivación

impulsa a los individuos a alcanzar sus metas y aspiraciones personales, y también promueve el éxito colectivo y la prosperidad organizacional.

La estructura de este trabajo se divide en los siguientes apartados:

Introducción: Presentación del problema, formulación del problema, objetivos, justificación y alcance de la investigación.

Marco Teórico: Antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas, marco conceptual y definición de términos básicos.

Hipótesis y Variables: Presentación de las hipótesis y variables de investigación, junto con su operacionalización.

Metodología: Descripción detallada del diseño de investigación, método utilizado, población y muestra, y análisis de procesamiento de datos.

Resultados, Discusión, Conclusiones y Recomendaciones: Presentación de los resultados, discusión de los hallazgos, conclusiones derivadas y recomendaciones obtenidas del estudio.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

La situación abordada en el texto se enfoca en la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras en el contexto hospitalario, con un enfoque específico en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión. Diversos aspectos problemáticos emergen de esta situación:

La motivación en las enfermeras, según Smith (2019), está arraigada en una fuerza interna que impulsa su rendimiento y atención al paciente. Esta motivación se ve influenciada por factores como el apoyo institucional, oportunidades de crecimiento y un entorno satisfactorio. Estos elementos benefician tanto a pacientes como a enfermeras al contribuir a un cuidado de calidad y bienestar personal.

En contraste, Martínez (2017) establece que el rendimiento laboral de las enfermeras se vincula a la calidad de atención, cumplimiento de estándares y gestión efectiva de recursos y tiempo. Este rendimiento se ve afectado por factores individuales y organizacionales, tales como la motivación, conocimiento clínico y apoyo institucional. Un alto rendimiento laboral conlleva atención de calidad, satisfacción laboral y logro de metas profesionales.

En el contexto actual, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha identificado altos niveles de estrés entre los trabajadores de la salud. Esto ha llevado a que las principales instituciones de salud a nivel mundial, incluyendo hospitales y clínicas, se enfoquen en promover un alto rendimiento laboral. Para ello, destinan recursos y esfuerzos considerables para impulsar la motivación, la innovación y la productividad a través de una sólida estructura organizativa.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) subraya, en 2020, la importancia de la motivación en el rendimiento hospitalario y en otros servicios de salud. En el ámbito de la salud, el desarrollo de los recursos humanos desempeña un papel crucial, tanto en el entorno hospitalario como en otros servicios. América Latina también hace hincapié en la relevancia de la motivación en el ámbito hospitalario, como evidenciado por estudios en Cuba y Colombia.

Sin embargo, en el Perú, la percepción de la motivación varía; no todos los hospitales y clínicas la consideran un factor primordial en el rendimiento laboral. Muchas empresas en el país se centran en sus propios beneficios y logro de objetivos. Investigaciones nacionales indican que un porcentaje significativo de trabajadores presenta alto nivel de motivación, aunque persiste una correlación con la satisfacción laboral.

Dentro de este panorama, el Ministerio de Salud asume un rol esencial como el principal proveedor de servicios de salud en el país. Sin embargo, su responsabilidad abarca el 86% de los establecimientos de salud, planteando desafíos en la implementación de cambios significativos y la necesidad de que los recursos humanos adquieran nuevas habilidades y funciones para lograr un rendimiento óptimo.

En el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, la falta de un estudio específico sobre la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en el área de cuidados intensivos es notable. Esto resulta en la ausencia de datos estadísticos que reflejen la situación actual. Observaciones de una pasantía indican la presencia de problemas en el área de cuidados intensivos, incluyendo carga laboral elevada, falta de comunicación, carencia de empatía y posibles casos de negligencia. Estos problemas impactan negativamente el rendimiento y calidad de atención brindada. Para evitar la desmotivación y promover un entorno de trabajo efectivo, es esencial abordar estos aspectos en la gestión de Recursos Humanos.

La implementación de estrategias de mejora, enfocadas en la perspectiva de los colaboradores, es fundamental. Esto requiere la participación activa de los licenciados en enfermería en la identificación de problemas y en la creación de soluciones efectivas. A través de este enfoque, se espera fomentar la satisfacción laboral y, consecuentemente, mejorar la calidad de atención para los pacientes y la experiencia de los usuarios del hospital.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Cuál es la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?
- b. ¿Cuál es la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- b. Establecer la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

1.4. Justificación

Justificación práctica:

La prestación de atención médica de calidad y la satisfacción de los pacientes son metas cruciales en el ámbito de la salud. Los profesionales de enfermería desempeñan una función esencial en la provisión de servicios de alta calidad y en el cuidado de los pacientes. Por tanto, es imprescindible comprender y abordar los elementos que influyen en su motivación y desempeño laboral. Esta investigación tiene como propósito proporcionar información práctica que permita tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias efectivas para mejorar la motivación y el desempeño de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión.

Justificación metodológica:

El análisis de la motivación y el desempeño laboral requerirá un enfoque metodológico riguroso. Se emplearán métodos científicos y técnicas apropiadas para recopilar y analizar datos relevantes en esta investigación. Serán utilizados cuestionarios, entrevistas y otros instrumentos de recolección de datos para obtener información precisa sobre los niveles de motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería. La metodología utilizada garantizará la validez y confiabilidad de los resultados, lo que permitirá llegar a conclusiones sólidas y basadas en evidencia.

Justificación social:

El impacto de la motivación y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería va más allá del ámbito individual y afecta a toda la sociedad. Un personal motivado y con un alto rendimiento laboral se traduce en una atención de calidad y en la satisfacción de los pacientes. Esto contribuye a mejorar los resultados de salud, fortalecer la confianza en los servicios de salud y promover el bienestar de la comunidad. Por lo tanto, esta investigación tiene una relevancia social significativa, ya que busca generar conocimiento y recomendaciones prácticas para beneficiar tanto a los profesionales de enfermería como a los usuarios de los servicios de salud en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión y la comunidad de Huancayo.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Teórica

A nivel internacional, se han realizado escasos estudios de investigación que aborden la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. No obstante, existen suficientes investigaciones a nivel nacional que exploran este tema. Además, las bases teóricas de este estudio se fundamentan en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg.

1.5.2. Temporal

Una de las limitaciones principales de este estudio fue la disponibilidad de tiempo de los profesionales de enfermería. Debido a las dificultades para coordinar y agrupar a los licenciados en enfermería debido a sus horarios diversos, la aplicación del estudio tuvo que realizarse en diferentes fechas. Esta situación generó un desafío logístico para recopilar los datos necesarios de manera eficiente. Sin embargo, se tomaron medidas para asegurar que todos los participantes tuvieran la oportunidad de participar en la investigación, a pesar de las limitaciones de tiempo.

Espacial

El desarrollo del estudio en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, en el año 2023 no presentó limitaciones significativas. Se logró llevar a cabo el estudio sin contratiempos, y no se identificaron obstáculos relevantes en cuanto a la disponibilidad de los profesionales de enfermería ni en la organización de las actividades de investigación. Esto permitió recopilar los datos necesarios y obtener resultados precisos y confiables para el estudio de la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en ese contexto específico.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Campos, et al. (2019) Chile. “Motivación y rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado”. El **objetivo** de este estudio realizado en un instituto especializado en oftalmología fue examinar la posible relación entre la rotación laboral y el rendimiento de los profesionales de enfermería. La **metodología** empleada consistió en la aplicación de un cuestionario compuesto por 24 preguntas, dividido en cuatro dimensiones, y se obtuvo un índice de confiabilidad de 0.72. La muestra utilizada para el estudio estuvo compuesta por 29 enfermeras. Los **resultados** revelaron que el 93.1% de los participantes eran mujeres, mientras que el 34.5% tenía edades comprendidas entre los 41 y 50 años. Además, se observó que el 62% de los participantes estaban casados y el 75.9% tenían una condición laboral nombrada. En cuanto al rendimiento laboral, se encontró que el 55.2% de los profesionales presentaba un rendimiento moderado, el 27.6% mostraba un rendimiento bajo y el 17.2% exhibía un rendimiento alto. Sin embargo, al analizar los datos, se **concluyó** que no existía una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en el contexto específico del instituto especializado en oftalmología. Estos hallazgos sugieren que otros factores, como la rotación laboral, podrían tener una mayor influencia en el rendimiento de los profesionales de enfermería en este entorno en particular (10).

Chávez, et al. (2019) Costa Rica. Motivación y rendimiento laboral en enfermeras de unidades de cuidados intensivos. Revista Médica de la Universidad de Costa Rica. El **objetivo** principal de este estudio fue examinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de cuidados intensivos. Para lograrlo, se utilizó un enfoque de investigación cuantitativa, donde se administraron cuestionarios a un grupo de enfermeras en Costa Rica que desempeñaban sus funciones en estas unidades especializadas. La **metodología** empleada se centró en investigar específicamente la conexión entre la motivación y el rendimiento laboral en el

contexto de las enfermeras que trabajan en unidades de cuidados intensivos. Se recopiló información a través de los cuestionarios y se analizaron los datos obtenidos. Los **resultados** del estudio revelaron una correlación positiva entre la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras en unidades de cuidados intensivos. Estos hallazgos sugieren que aquellas enfermeras que experimentan una mayor motivación en su trabajo tienden a tener un mejor rendimiento en sus responsabilidades laborales. En **conclusión**, es crucial implementar estrategias adecuadas de motivación para mejorar el rendimiento laboral y, en consecuencia, la calidad de atención en las unidades de cuidados intensivos. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar un ambiente laboral motivador y satisfactorio para las enfermeras, lo cual puede tener un impacto positivo en la prestación de servicios de calidad en estas unidades especializadas (11).

Arboleda y Cardona (2018) Colombia. “Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2017”. El **objetivo** principal de este estudio fue examinar la percepción de la satisfacción laboral y los factores motivacionales del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) en el valle de Aburrá, Colombia. Para lograrlo, se utilizó la **metodología** un enfoque de investigación cuantitativa, específicamente un diseño básico descriptivo correlacional. La muestra del estudio estuvo compuesta por 50 empleados de las IPS que habían abandonado el programa. Se diseñó un instrumento de investigación por parte de los autores, el cual fue aplicado a los empleados que trabajaban en un total de 69 instituciones. Los **resultados** del estudio revelaron que el 52,2% de los empleados se sintieron muy satisfechos con la labor que desempeñaban en sus respectivas instituciones y se encontraban motivados. El principal factor motivador identificado fue el ambiente de trabajo, señalado por el 70,5% de los participantes. Además, se observó que el salario y el cargo también desempeñaron un papel motivador importante, con una participación igualitaria del 49,6%. Asimismo, se encontró que los empleados asistenciales mostraron una mayor satisfacción laboral en comparación con los administrativos, siendo esta diferencia estadísticamente

significativa. En cuanto a los factores menos motivadores, se identificaron el ascenso, las bonificaciones y los reconocimientos como aspectos con menor influencia motivacional. En **conclusión**, este estudio resalta que una gran proporción de los empleados de las IPS en el valle de Aburrá se sienten satisfechos con la labor que desempeñan, y destaca el ambiente de trabajo como el factor motivador más importante. Estos hallazgos pueden ser de utilidad para las instituciones de salud al diseñar estrategias de motivación que promuevan la satisfacción laboral y el rendimiento óptimo del personal (12).

Mentz, et al. (2018) Honduras. “Observatorio de recursos humanos en salud y motivación”. El **objetivo** de este estudio fue analizar los resultados de la evaluación de rendimiento del personal del Sistema Provincial de Salud durante el período Evaluatorio 2014. Para lograrlo, se utilizó como **metodología** un formulario de evaluación de rendimiento que medía diez competencias genéricas. La población de estudio estuvo compuesta por todos los agentes del Sistema Provincial de Salud, con un total de 15,718 participantes. Los **resultados** del estudio revelaron que la evaluación de rendimiento del personal en su mayoría fue calificada como excelente (41%) y muy buena (40%). Sin embargo, se identificaron puntajes más bajos en las competencias relacionadas con el compromiso con la capacitación, la motivación, la flexibilidad y la adaptación al cambio. Se observó que el porcentaje de personal que no aprobó la evaluación fue significativamente mayor entre aquellos ubicados en los niveles más bajos (d, e, f) y con mayor antigüedad ($p < 0.0001$). En **conclusión**, los resultados indican que el rendimiento del personal evaluado en el Sistema Provincial de Salud durante el período Evaluatorio 2017 fue mayormente muy bueno. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora en competencias como el compromiso con la capacitación, la motivación, la flexibilidad y la adaptación al cambio. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias de desarrollo y motivación del personal para mejorar su rendimiento en estas áreas específicas (13).

Espinoza, et al. (2018) Paraguay. “El rendimiento de los profesionales de Enfermería”. El **objetivo** de este estudio fue sistematizar la definición de rendimiento profesional en el contexto de la práctica de enfermería en Cuba.

Para lograrlo, como **metodología** se realizó una revisión sistemática de publicaciones en las bases de datos SciELO, Dialnet y Medline/Pubmed, abarcando el periodo comprendido entre 2010 y 2017. A partir de esta revisión, se identificaron y revisaron un total de 10 artículos, de los cuales 3 resultaron ser útiles para el estudio. Los **resultados** obtenidos a través de esta revisión permitieron llevar a cabo una sistematización de los términos relacionados con el rendimiento profesional de enfermería, lo que a su vez facilitó la definición operativa del concepto de rendimiento y rendimiento profesional de enfermería. Las **conclusiones** del estudio resaltan la necesidad de abordar de manera más profunda el tema del rendimiento del profesional de enfermería, ya que este desempeña un papel clave en la satisfacción de las necesidades durante la gestión del cuidado. La sistematización de los términos y la definición operativa del rendimiento profesional de enfermería proporcionan una base sólida para futuras investigaciones y contribuyen a un mayor entendimiento de este concepto en el contexto de la práctica de enfermería en Cuba (14).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Talledo, et al. (2019) Lima. Relación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeros de un hospital público de Lima, Perú. El **objetivo** principal de este estudio fue analizar la influencia de la motivación en la satisfacción laboral de los enfermeros en un entorno hospitalario específico. Se utilizó como **metodología** un enfoque cuantitativo, y se administraron cuestionarios a una muestra de enfermeros que trabajaban en el hospital seleccionado. La metodología del estudio se centró en investigar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los enfermeros que desempeñaban sus funciones en un hospital público ubicado en Lima, Perú. Los **resultados** obtenidos revelaron una correlación positiva y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los enfermeros. Esto indica que aquellos enfermeros que experimentaron una mayor motivación en su trabajo también experimentaron una mayor satisfacción en su entorno laboral. Las **conclusiones** del estudio resaltan la importancia de promover la motivación como un factor clave para mejorar la satisfacción laboral de los enfermeros. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para la gestión de recursos humanos en el ámbito de la enfermería, al brindar evidencia

sobre la relación entre la motivación y la satisfacción en el contexto específico de un hospital público en Lima, Perú (15).

García, et al. (2019) Arequipa. Motivación y rendimiento laboral en enfermeras: un estudio de relación inversa. El **objetivo** de este estudio fue examinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en enfermeras, específicamente enfocándose en una relación inversa. Para llevar a cabo la investigación, se utilizó como **metodología** un enfoque cuantitativo y se administraron cuestionarios a una muestra de enfermeras en un entorno clínico. Los cuestionarios evaluaron tanto la motivación como el rendimiento laboral de las enfermeras. Los **resultados** obtenidos revelaron una relación inversa significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en enfermeras. Esto indica que cuando la motivación disminuye, el rendimiento laboral tiende a verse afectado de manera negativa. En otras palabras, la falta de motivación puede tener un impacto perjudicial en el rendimiento de las enfermeras. Las **conclusiones** del estudio destacan la importancia de fomentar la motivación en el ámbito de la enfermería para mejorar el rendimiento y la calidad de atención proporcionada. Además, sugieren la necesidad de implementar estrategias que promuevan la motivación y el bienestar de las enfermeras en su entorno laboral, con el objetivo de optimizar su rendimiento y, en última instancia, mejorar los resultados de atención al paciente (16).

Linares, M. (2019) Lima. En su investigación titulada: Motivación y rendimiento laboral en el Centro de Salud Huayrona 2018. Lima. El **objetivo** de este estudio fue determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral en el Centro de Salud Huayrona en el año 2018. Para ello, como **metodología** se utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de Motivación y el cuestionario de Rendimiento Laboral. Estos instrumentos se aplicaron a una muestra de 48 trabajadores que incluía médicos, enfermeras, técnicos, obstetras, entre otros. Los **resultados** obtenidos mostraron que, en cuanto a la variable de motivación laboral, el 64.58% de los participantes indicaron tener un nivel bueno, el 27.08% un nivel regular y el 8.33% un nivel malo. En relación a las dimensiones extrínsecas e intrínsecas de la motivación, se observó una distribución similar de niveles entre bueno, regular y malo. En cuanto al rendimiento laboral, se encontró que el

8.38% de los participantes con motivación en un nivel malo presentaban un rendimiento laboral medio, mientras que el 12.50% tenía un rendimiento laboral bajo, el 8.33% un nivel regular y el 6.25% un nivel alto. Por otro lado, aquellos con motivación en un nivel bueno mostraron un rendimiento laboral bueno en un 62.50% de los casos y un nivel regular en un 2.08% de los casos. En relación a las dimensiones extrínsecas e intrínsecas de la motivación, se encontraron resultados similares en cuanto a la relación con el rendimiento laboral. Aquellos con dimensiones extrínsecas en un nivel malo o regular mostraron un rendimiento laboral malo o regular, mientras que aquellos con dimensiones intrínsecas en un nivel bueno presentaron un rendimiento laboral bueno en un 60.42% de los casos. En **conclusión**, los resultados del estudio sugieren que existe una relación positiva directa entre la motivación y el rendimiento laboral en el Centro de Salud Huayrona. Esto indica que a medida que la motivación aumenta, se observa un mejor rendimiento laboral. Estos hallazgos pueden ser útiles para el desarrollo de estrategias de motivación en el ámbito de la salud, con el objetivo de mejorar el rendimiento y la calidad de atención brindada por los profesionales de salud en el Centro de Salud Huayrona (17).

Inca, V. (2018) Lima. Motivación y rendimiento laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2017. El **objetivo** de este estudio fue establecer la relación entre la motivación y el rendimiento laboral. Para ello, se utilizaron como **metodología** dos instrumentos: la escala de motivación y la ficha de evaluación del rendimiento laboral del MINSA. Estos instrumentos fueron aplicados a una muestra de 73 colaboradores de la institución. Los **resultados** obtenidos revelaron que existe una relación positiva y débil entre la motivación y el rendimiento laboral. En cuanto a las dimensiones específicas de la motivación y el rendimiento laboral, se encontró una relación positiva y moderada entre las necesidades de logro y afiliación. Sin embargo, no se encontró relación significativa entre la motivación basada en la necesidad de poder y el rendimiento laboral, con un nivel de significancia mayor o igual a 0.05. Además, se determinó que la relación entre la motivación por la necesidad de logro y el rendimiento laboral es directa y débil. Por otro lado, no se encontró una relación significativa entre la motivación basada en la necesidad de poder y el rendimiento laboral.

Asimismo, se encontró una relación directa y débil entre la motivación basada en la necesidad de afiliación y el rendimiento laboral. En **conclusión**, este estudio evidenció que existe una relación directa y débil entre la motivación y el rendimiento laboral. Las dimensiones de motivación relacionadas con las necesidades de logro y afiliación mostraron una relación positiva y moderada con el rendimiento laboral. Estos resultados pueden ser de utilidad para comprender mejor los factores que influyen en el rendimiento laboral y para desarrollar estrategias de motivación efectivas en el ámbito laboral (18).

Llagas, S. (2018) Lima. Motivación y su relación con el rendimiento laboral de la enfermera servicio de Neonatología hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2018. **Objetivo:** el objetivo fue determinar la relación de motivación con el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima-2015. **Metodología:** Los instrumentos empleados fueron la Escala de Motivación(R-MAWS) y la Ficha de observación para medir el rendimiento laboral del MINSA, aplicado en 30 profesionales de enfermería. **Resultados:** hallaron que el 30% del personal presentó un nivel alto en la motivación, el 46.67% nivel medio y el 23.33% nivel bajo. Y con respecto al rendimiento laboral, el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente. **Conclusiones:** existe una relación directa y positiva ($r= 0.850$) la motivación con la variable rendimiento laboral de la Enfermera (16).

Quispe, P. (2018) Puno. Factores de la motivación y el rendimiento laboral de los profesionales médicos del hospital III Es Salud Puno-2017. El **objetivo** de este estudio fue establecer la relación entre los factores de motivación y el rendimiento laboral de los profesionales médicos en el Hospital III Es Salud Puno en el año 2017. Para ello, se como **metodología** utilizaron dos instrumentos: el cuestionario de Motivación Herzberg, que consta de 34 ítems, y la escala de Autoevaluación del Rendimiento, compuesta por 20 ítems. Estos instrumentos fueron aplicados a una muestra de 83 profesionales médicos, que incluyó especialistas, médicos generales y residentes. Los **resultados** obtenidos mostraron que un porcentaje significativo de médicos (38.6%) presentaba un nivel medio de motivación en relación a la política de la empresa. Asimismo, se

observó que el 42.2% de los médicos tenía una motivación de nivel medio en relación a la supervisión, el 31.1% en relación a la relación con el supervisor, el 31.1% en relación al salario, el 38.6% en relación a las relaciones interpersonales, y el 34.9% tenía una motivación baja en relación a las condiciones de trabajo. Todos estos grupos de médicos presentaron un rendimiento laboral regular. Al relacionar los factores intrínsecos de motivación, se encontró que el 31.3% de los médicos con una motivación de nivel medio en relación al logro, el 30.1% en relación al reconocimiento, el 48.2% en relación al trabajo en sí mismo, y el 32.5% con una motivación baja en relación a la responsabilidad, también presentaron un rendimiento laboral regular. En **conclusión**, este estudio reveló una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los profesionales médicos en el hospital analizado. Los factores de motivación relacionados con la política de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo, así como los factores intrínsecos de motivación, como el logro, el reconocimiento y el trabajo en sí mismo, influyeron en el rendimiento laboral de los médicos. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover una motivación adecuada en el entorno laboral para mejorar el rendimiento de los profesionales médicos (17).

Paredes, J. (2018) Lima. Motivación y rendimiento laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. el Agustino 2017. El **objetivo** de este estudio fue determinar la relación entre las variables de motivación y rendimiento laboral en el departamento de patología clínica del HNHU. Para ello, como **metodología** se utilizaron dos instrumentos: la escala de motivación laboral multidimensional (The Multidimensional Work Motivation Scale) y la ficha de evaluación del rendimiento laboral. Estos instrumentos se aplicaron a una muestra de 91 trabajadores del departamento de patología clínica, incluyendo tecnólogos, biólogos y técnicos. Los **resultados** obtenidos mostraron que el 53,8% de los trabajadores se ubicó en un nivel regular de motivación, mientras que el 46,2% se encontró en un nivel adecuado de motivación. Ninguno de los participantes presentó un nivel deteriorado de motivación. En cuanto al rendimiento laboral, el 70,3% de los trabajadores tuvo un nivel alto de rendimiento laboral, el 29,3% tuvo un nivel medio y ninguno de ellos presentó un

nivel bajo de rendimiento laboral. En **conclusión**, este estudio encontró una relación significativa y positiva entre la motivación y el rendimiento laboral en el departamento de patología clínica del HNHU. Los resultados indican que a medida que aumenta el nivel de motivación, también se observa un mayor nivel de rendimiento laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover la motivación en el entorno laboral como una forma de mejorar el rendimiento de los trabajadores en el departamento de patología clínica (18).

Marín y Placencia. (2018) Arequipa. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. El **objetivo** de este estudio fue establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú, ubicada en Arequipa. Para ello, se utilizaron como **metodología** dos instrumentos: el Cuestionario de Motivación basado en la teoría de Frederick Herzberg y el cuestionario Font Roja para evaluar la satisfacción laboral. Los **resultados** obtenidos mostraron que el nivel de motivación del personal fue categorizado como "medianamente motivado" en un 49,3%. En cuanto a los factores higiénicos y motivacionales evaluados, los trabajadores también se encontraron en un nivel de motivación mediano, con un 46,3% y un 57,4%, respectivamente. Los factores que obtuvieron mayores promedios fueron "el trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "responsabilidad", mientras que el factor con menor promedio fue "desarrollo profesional". En relación a la satisfacción laboral, el nivel fue clasificado como "medianamente satisfecho" en un 56,6%. El componente con el promedio global más alto fue "relación personal", mientras que los componentes con menores promedios globales fueron "presión en el trabajo", "variedad de la tarea" y "distensión en el trabajo". En **conclusión**, se encontró una baja correlación positiva ($r=0,336$) entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de Socios en Salud Sucursal Perú. Esto indica que existe una relación, aunque débil, entre ambos aspectos. Estos resultados sugieren la importancia de seguir trabajando en la promoción de la motivación y la satisfacción laboral para mejorar el bienestar y desempeño del personal en esta sucursal (19).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de la Motivación de Frederick Herzberg

Frederick Herzberg fue el creador de esta teoría, la cual explica la motivación de las personas para el trabajo a través dos factores complementarios y estrechamente relacionados:

Los factores de Insatisfacción o higiénicos, que afectan el contexto del trabajo (salarios, condiciones laborales, las prestaciones, la seguridad en el empleo, las políticas administrativas, los procedimientos, la supervisión, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales); la presencia de estos factores permite que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo, pero no implica que generaran la motivación necesaria para la consecución de los objetivos. Por otro lado, los factores Satisfactores o motivacionales, pueden impulsar hacia el trabajo; la satisfacción en el cargo está función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes (El grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, etc.); estos factores son la energía que conduce a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados, cuando estos factores son adecuados, la gente no estuvo insatisfecha; sin embargo, tampoco estuvo satisfecha. (6)

Cabe resaltar que los factores higiénicos afectan la satisfacción de necesidades; además, un nivel adecuado de los factores de higiene simplemente evita la insatisfacción mientras que un nivel adecuado de los motivacionales produce altos grados de satisfacción y rendimiento. (7)

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Concepto de Motivación

La motivación dentro de la cultura organizacional, según el MINSa, se refiere a los factores que estimulan a los empleados a trabajar con mayor o menor dedicación en la organización. Se trata de las intenciones y expectativas individuales que se manifiestan cuando ciertos estímulos del entorno están presentes.

La motivación es un elemento crucial para el rendimiento y la implicación de los empleados. Cuando se ofrecen estímulos adecuados, como reconocimiento,

oportunidades de crecimiento, satisfacción de necesidades y un entorno laboral favorable, los empleados tienden a estar más motivados y comprometidos con su trabajo. Por el contrario, la falta de estímulos motivadores puede generar desmotivación, apatía y una disminución en el rendimiento laboral.

Es esencial que las organizaciones, incluyendo el MINSA, comprendan la importancia de fomentar la motivación de sus empleados para mejorar su desempeño y satisfacción laboral. Esto implica implementar estrategias y prácticas que promuevan un entorno de trabajo estimulante, el reconocimiento del trabajo bien hecho, el desarrollo de habilidades y oportunidades de crecimiento profesional, entre otros aspectos.

Al tener en cuenta la motivación como parte de la cultura organizacional, el MINSA y otras instituciones pueden crear un ambiente propicio para que sus empleados se sientan comprometidos, productivos y satisfechos en su trabajo, lo que a su vez contribuye a brindar un mejor servicio y atención a la comunidad (24).

Desde una perspectiva empresarial, se puede entender la motivación como el impulso interno que estimula, mantiene y guía el comportamiento de una persona con el objetivo de alcanzar una meta específica (22) (23).

Dimensiones de la motivación

a) Factores extrínsecos o higiénicos:

Los factores externos o higiénicos de la motivación se refieren a los elementos que se encuentran fuera del individuo y que pueden influir en su nivel de satisfacción laboral, pero no necesariamente generan una motivación intrínseca. Estos factores abarcan aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, el entorno físico, la compensación, los beneficios, la seguridad laboral y las políticas organizacionales. Algunos ejemplos de estos factores son:

- **Factor 1:** Tensión laboral: El nivel de estrés y cansancio que experimenta el individuo debido a las demandas y responsabilidades de su trabajo.

- **Factor 2:** Presión laboral: La percepción que tiene el individuo sobre la carga de trabajo que debe asumir.
- **Factor 3:** Relación con los superiores: La satisfacción que el individuo experimenta al sentirse informado y conocer las expectativas que sus jefes tienen hacia él.
- **Factor 4:** Relación con los compañeros: El grado de satisfacción que genera en el individuo la interacción y las relaciones con sus colegas de trabajo.
- **Factor 5:** Monotonía laboral: El impacto que tiene en el individuo la repetitividad de las tareas y la falta de variedad en su trabajo.

b) Factores intrínsecos o motivacionales:

Los factores intrínsecos o motivacionales de la motivación se refieren a aspectos internos del individuo que impulsan una satisfacción personal y un sentido de logro en relación con el trabajo. Estos factores están asociados a la naturaleza de la tarea, el contenido laboral y las características intrínsecas que la hacen atractiva, desafiante y significativa para la persona. Algunos ejemplos de estos factores son:

- **Nivel de satisfacción laboral.** El grado de satisfacción que experimenta el individuo en relación a su trabajo y las condiciones asociadas a él.
- **Competencia profesional.** El nivel de percepción del individuo acerca de su preparación y habilidades profesionales en relación a las demandas de su puesto de trabajo.
- **Oportunidades de promoción profesional.** La percepción del individuo sobre las posibilidades de mejorar tanto a nivel profesional como en términos de reconocimiento por su desempeño laboral.
- **Características extrínsecas relacionadas con el estatus.** El reconocimiento que el individuo recibe en términos de estatus, ya sea en términos de remuneración, independencia dentro de la organización o rendimiento en su puesto de trabajo.

Evaluación y diagnóstico de la motivación

Para lograr estimular o motivar a las personas, es importante comenzar por comprender sus necesidades y metas, y luego proporcionar los recursos que ayuden a satisfacerlas o alcanzarlas. Para este propósito, se utilizan diferentes métodos de diagnóstico y evaluación de la motivación, que incluyen la observación, encuestas o auto reportes, entrevistas y otros enfoques (24).

Técnicas de motivación

Para fomentar la motivación de las personas, es esencial considerar tanto el entorno laboral y social de la organización como las características individuales de cada persona. A continuación, se exponen las principales estrategias de motivación descritas por Gonzales (25).

Mejorar las condiciones laborales es una estrategia clave para aumentar la motivación en el trabajo. Esto implica realizar mejoras en aspectos como los salarios, las políticas y normas, el entorno físico del lugar de trabajo (como la iluminación, la temperatura y el mobiliario) y otros recursos materiales. Estas mejoras buscan generar un entorno más favorable y satisfactorio para los empleados, lo que a su vez contribuye a su motivación y compromiso con el trabajo.

Además, es importante asegurar la adecuación de cada persona al puesto de trabajo. Esto implica asignar a los empleados roles que se ajusten a sus conocimientos, habilidades y experiencias, de manera que puedan utilizar y desarrollar sus capacidades de manera óptima. Al garantizar una correspondencia adecuada entre la persona y su función laboral, se promueve su motivación y rendimiento.

La participación y delegación son estrategias que implican involucrar a los empleados en la toma de decisiones y asignarles responsabilidades. Al permitir que los empleados participen activamente en la toma de decisiones y se les deleguen responsabilidades, se fomenta su sentido de responsabilidad y autocontrol. Esto les brinda la oportunidad de tener un mayor control sobre su

trabajo y de sentirse parte integral del proceso, lo que contribuye a su motivación intrínseca y sentido de pertenencia.

La formación y el desarrollo profesional también son estrategias importantes para fomentar la motivación en el trabajo. La formación se centra en proporcionar a los empleados los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar eficazmente sus tareas, mientras que el desarrollo profesional se enfoca en su crecimiento a largo plazo, brindándoles oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo de habilidades transferibles. Ambas estrategias buscan mejorar la competencia de los empleados y fortalecer su motivación en el entorno laboral.

Por último, la evaluación del rendimiento laboral desempeña un papel importante en la motivación de los empleados. Este proceso implica proporcionar retroalimentación sobre el rendimiento individual, destacando los logros alcanzados y señalando áreas de mejora. La evaluación del rendimiento permite a los empleados tener una visión clara de su desempeño, establecer metas realistas y desarrollar planes de mejora personalizados. Al brindar retroalimentación transparente y constructiva, se fomenta la motivación del empleado y se promueve su alineación con los objetivos organizacionales.

2.3.2. Concepto del Rendimiento Laboral

La evaluación del rendimiento laboral es una herramienta fundamental para medir el rendimiento de los empleados dentro de una organización. A través de esta evaluación, se pueden identificar tanto las áreas en las que se ha tenido un impacto positivo como aquellas que requieren mejoras. El propósito principal de medir el rendimiento es identificar oportunidades de mejora y trabajar en ellas para lograr los objetivos establecidos. La gestión del rendimiento es de gran importancia para las organizaciones, ya que garantiza la eficiencia y la satisfacción de los trabajadores en su labor. Al brindar una retroalimentación constante y desarrollar planes de acción, se busca mejorar el rendimiento individual y, en última instancia, contribuir al éxito global de la organización (26).

A continuación, se presentan los diversos factores, elementos, habilidades, características o competencias relacionados con los conocimientos, habilidades

y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre en el desarrollo de su trabajo (27):

- **Calidad del desempeño:** Evalúa la habilidad del empleado para realizar su trabajo de manera profesional, precisa y meticulosa, cumpliendo con las normas técnicas, procedimientos e instrucciones establecidas para su actividad laboral.
- **Iniciativa:** Mide el nivel de autonomía con el que el trabajador aporta ideas y criterios novedosos en su puesto de trabajo, así como su capacidad para enfrentar situaciones no rutinarias y proponer mejoras.
- **Relaciones interpersonales:** Se refiere a las interacciones entre individuos en el entorno laboral. Estas relaciones son de vital importancia, ya que promueven la colaboración, la comunicación efectiva y el apoyo mutuo, lo que a su vez incrementa la motivación y la productividad de los empleados.
- **Logro de objetivos:** Evalúa en qué medida el empleado cumple con las tareas asignadas de manera oportuna y tanto en calidad como en cantidad, basándose en los conocimientos, acciones y responsabilidades inherentes a su puesto de trabajo.

Dimensiones del rendimiento laboral

Se requieren habilidades y competencias específicas relacionadas con el trabajo, donde se considera que los elementos a evaluar incluyen la calidad del trabajo realizado. Estas competencias abarcan cuatro dimensiones clave: la calidad del trabajo, que se refiere a los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidad de juicio crítico que se esperan de los profesionales en el desempeño de sus actividades laborales; la iniciativa, que se refiere al grado en que los empleados actúan de manera espontánea, generando nuevas soluciones y abordando los problemas laborales con originalidad; las relaciones interpersonales, que se relacionan con las actividades desarrolladas en equipos y que resultan en un rendimiento superior a la suma de las contribuciones individuales; y el logro de metas, que se refiere al cumplimiento de los objetivos establecidos en el plan operativo institucional (18).

Evaluación del rendimiento

La evaluación del desempeño es fundamental para identificar y aprovechar el talento dentro de una organización, ya que proporciona información sobre las características y actividades adecuadas de los empleados. Además, sirve como punto de partida para mejorar la planificación de los recursos humanos (28).

Este proceso revela tanto los puntos fuertes como los puntos débiles de cada individuo, lo que permite identificar las necesidades de capacitación y entrenamiento. Además, promueve una relación de asesoramiento entre el empleado y el supervisor, y brinda a los gerentes la oportunidad de observar y mejorar el comportamiento de sus subordinados. Estos resultados y observaciones son fundamentales para el desarrollo y crecimiento de los empleados, así como para el fortalecimiento de la organización (28).

El proceso de evaluación de rendimiento:

De acuerdo con la Directiva Administrativa N°142 del MINSA, titulada "Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del rendimiento y conducta laboral", la responsabilidad de llevar a cabo el proceso de evaluación recae en los jefes de unidad, quienes deben seguir las disposiciones establecidas. Es importante tener en cuenta la selección del instrumento de evaluación adecuado según el tipo de empleados evaluados, ya sean directivos, profesionales, técnicos o auxiliares. El sistema de evaluación del rendimiento establecido por el MINSA es obligatorio en todas las instituciones del sector y debe ser implementado de manera integral (29).

2.4. Definición de Términos

- **Profesionales del ámbito de la salud:** se refiere a todas aquellas personas que desempeñan labores cuyo objetivo principal es promover la salud.
- **Instituciones hospitalarias:** se trata de organizaciones especializadas que brindan respuestas complejas a los problemas de salud de la población.

- **Talento humano:** hace referencia al conjunto de individuos que trabajan en una organización, en este caso, en el sector de la salud. El talento humano se considera un activo fundamental en las instituciones, ya que su conocimiento, habilidades y motivación tienen un impacto directo en el rendimiento y éxito de la entidad.
- **Gestión de Recursos Humanos:** se refiere a las actividades y estrategias llevadas a cabo para reclutar, seleccionar, desarrollar, motivar y retener al personal de una organización. El objetivo de la gestión de recursos humanos es garantizar que los empleados cuenten con las condiciones y recursos necesarios para desempeñarse de manera efectiva, promoviendo su satisfacción, crecimiento y bienestar laboral.
- **Calidad del servicio:** se refiere a la capacidad de una organización, como un hospital, para ofrecer atención y servicios que satisfagan las necesidades, expectativas y estándares de los pacientes y usuarios. Un servicio de calidad implica brindar cuidados y atención médica seguros, efectivos, oportunos, centrados en el paciente y que generen satisfacción y resultados positivos para los beneficiarios.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

3.1.2. Hipótesis Específicas

- a. Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.
- b. Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

3.2. Operacionalización de variable

3.2.1. Definición Conceptual de Variables

Variable 1: Motivación

Es un conjunto de fuerzas o estímulos externas o internas, según se produzcan desde el mundo externo de un individuo o desde algo muy interno y personal que lo motiva a sí mismo (25).

Variable 2: Rendimiento Laboral

Comportamiento que presentan los individuos en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales (34).

3.2.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALORES	MÉTODO Y TÉCNICAS
V1: Motivación	Es un conjunto de fuerzas o estímulos externas o internas, según se produzcan desde el mundo externo de licenciados en enfermería del servicio UCI desde algo muy interno y personal que lo motiva a sí mismo.	La motivación se medirá utilizando una escala de motivación laboral. Los participantes responderán a una serie de preguntas relacionadas con factores extrínsecos y factores extrínsecos.	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Tensión relacionada con el trabajo • Presión del trabajo • Relación interpersonal con sus jefes • Relación interpersonal con sus compañeros • Monotonía laboral 	1 EXCELENTE	(85-115)	Tipo y diseño: cuantitativo, no experimental correlacional, transversal. Método: Hipotético deductivo Población: 30 licenciados en enfermería en el área de UCI. Muestra: Muestra de tipo censal Técnica e instrumento: Encuesta
			Factores Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción por el Trabajo • Competencia profesional • Promoción profesional Estatus 	2 MUY BUENA		
					3 BUENA	Regular	
					4 REGULAR	(54-84)	
					5 MALA	(23-53)	

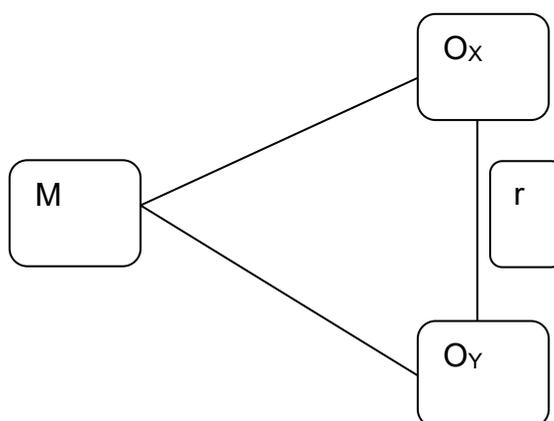
V2: Rendimiento laboral	Comportamiento que presentan los licenciados en enfermería del servicio UCI en el desarrollo de sus actividades laborales, es decir, aquello que hacen y que los demás perciben como su aporte a la consecución de cada uno de los objetivos organizacionales.	El rendimiento laboral se medirá utilizando una escala de rendimiento laboral. Los participantes responderán a una serie de preguntas relacionadas con iniciativa y organización, habilidades y capacidades, y relaciones interpersonales.	Iniciativa y organización	<ul style="list-style-type: none"> ● Cumplimiento de las normas ● Responsabilidad ● Iniciativa 	1 EXCELENTE	(8-18) Eficiente	Cuestionario de motivación laboral y la ficha de observación de rendimiento laboral
			Habilidades y capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ● Oportunidad ● Calidad de trabajo ● Planificación 	2 MUY BUENA		
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ● Relaciones Interpersonales ● Confiabilidad y discreción 	3 BUENA		
					4 REGULAR	(54-84) Regular	
					5 MALA	(23-53) Deficiente	

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1 Diseño metodológico

Tipo y diseño de investigación

Este tipo de investigación se denomina no experimental transversal, ya que no implica una manipulación intencional y se centra en el análisis y estudio de los hechos y fenómenos de la realidad una vez que han ocurrido. Es transversal porque permite examinar y estudiar los hechos y fenómenos de la realidad en un momento específico en el tiempo. Adicionalmente usaremos el diseño correlacional que ayudará a describir la relación entre las variables.



Donde:

M: Muestra (enfermeros de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023)

Ox: Observación de la variable 1: Motivación

Oy: Observación de la variable 2: Rendimiento Laboral

r: Relación de las variables.

4.2 Método de investigación

El estudio realizado utilizó un enfoque metodológico que incluyó los métodos descriptivo, estadístico y bibliográfico. El método descriptivo se empleó para describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otra variable en el presente. Se centró en estudiar el fenómeno en su estado actual y en su forma natural. Por su parte, el método estadístico facilitó la representación de los datos

observados y apoyó la toma de decisiones mediante el uso de la estadística descriptiva. Además, se utilizó el método bibliográfico para recopilar y sistematizar información proveniente de fuentes secundarias como libros, artículos de revistas, publicaciones e investigaciones. Este enfoque fue analítico, ya que permitió investigar las características específicas de los hechos y fenómenos bajo estudio, según lo mencionado por Hernández, Fernández, Baptista (2010) y Espinoza (2018).

4.3 Población y muestra

Población

La muestra estuvo compuesta por el conjunto completo de profesionales de enfermería contratados que trabajan en el área de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, sumando un total de 50 personas.

Muestra

Se seleccionará a todos los licenciados en enfermería que trabajan en el área de cuidados intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, sin excluir a ninguno de ellos. Se aplicarán ciertos criterios de inclusión y exclusión para garantizar la adecuada composición de la muestra.

Criterios de inclusión:

- Se incluyeron a todos los profesionales de salud empleados en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, independientemente de su modalidad de contratación (Contrato Administrativo de Servicios, terceros, plaza bloqueada), siempre y cuando estuvieran trabajando en el campo asistencial.
- Se consideró la participación voluntaria del personal de salud en la investigación, siendo necesario que firmaran el consentimiento informado para formar parte del estudio.
- Se estableció como criterio de inclusión que el personal de salud tuviera un tiempo de servicio mayor a 6 meses en el Hospital.

Criterios de exclusión:

- Se excluyó al personal de salud que estuviera de vacaciones o en licencia por enfermedad u otros motivos durante el período de estudio.
- Se respetó la decisión expresa del personal de salud que manifestara su deseo de no participar en la investigación.
- No se consideró al personal que desempeñara labores administrativas en el hospital como parte de la muestra.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

La investigación se realizó en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, ubicado en Huancayo, durante el año 2023.

El período de estudio abarcó los meses de febrero, marzo, abril y mayo.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Metodología: En este estudio, se empleó la técnica de encuesta como medio para recopilar los datos necesarios, con el fin de obtener información sobre la motivación y rendimiento laboral del personal de salud.

Herramientas: Para llevar a cabo este estudio, se utilizaron dos instrumentos de recopilación de información, específicamente el Cuestionario de Motivación Laboral y la Ficha Técnica de Escala de Rendimiento Laboral.

Cuestionario de motivación laboral: El cuestionario utilizado en este estudio fue adaptado a partir de la versión original creada por Linares en Perú en el año 2017, para adecuarlo a la realidad específica de nuestra investigación. La aplicación del cuestionario se llevó a cabo siguiendo el formato de la Escala de Likert, donde se asignaron valores numéricos a cada respuesta, siendo 5 para "Excelente", 4 para "Muy bueno", 3 para "Bueno", 2 para "Regular" y 1 para "Deficiente". El cuestionario consta de un total de 23 ítems, organizados en dos dimensiones con 5 y 4 indicadores respectivamente.

Dimensión Factores Extrínsecos		
Indicadores e ítems:	Tensión relacionada con el trabajo	(1-5)
	Presión del trabajo	(6-7)
	Relación interpersonal con sus jefes	(8)
	Relación interpersonal con sus compañeros	(9)
	Monotonía	(10 – 11)
Dimensión Factores Intrínsecos:		
Indicadores e ítems:	Satisfacción por el trabajo	(12-15)
	Competencia profesional	(16 – 18)
	Promoción profesional	(19 – 21)
	Estatus	(22 – 23)

El instrumento utilizado en este estudio fue validado por la autora y ha demostrado tener una confiabilidad alta, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.825. Esto indica que el instrumento es consistente y confiable para medir las variables de interés en la investigación (14).

Escala de rendimiento laboral (profesionales): La ficha de evaluación del rendimiento utilizada en este estudio fue creada por el MINSA y se basa en la Directiva administrativa N° 142 MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del rendimiento y conducta laboral" del año 2008. Este instrumento es administrado por el jefe inmediato superior y utiliza una escala de 1 a 5 para cada ítem, que se diferencian en tres dimensiones.

Dimensión Iniciativa y organización		
Indicadores e ítems:	Cumplimiento de las normas	(8)
	Responsabilidad	(1)

	Iniciativa	(2)
Dimensión Habilidades y capacidades:		
Indicadores e ítems:	Oportunidad	(4)
	Calidad de trabajo	(5)
Dimensión Relaciones interpersonales:		
Indicadores e ítems:	Relaciones interpersonales	(7)
	Confiabilidad y discreción	(6)
	Colaboración	(3)

El instrumento utilizado en este estudio ha sido validado y presenta una confiabilidad por Alfa de Cronbach de 0.907, lo que indica una consistencia interna muy alta. Esto significa que el instrumento es confiable y consistente en la medición de las variables que se están evaluando (17).

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Con el fin de alcanzar los objetivos establecidos en este estudio, se organizó la información obtenida mediante los instrumentos correspondientes utilizando programas informáticos como Excel y SPSS. Se realizaron tablas de frecuencias y gráficos de barras para visualizar los datos de manera clara. Además, la prueba estadística de Spearman desempeñó un papel fundamental en la investigación al permitir analizar la relación entre dos variables ordinales. Esta prueba fue utilizada debido a que nuestros datos no seguían una distribución normal, y nos permitió determinar si existía una correlación monótona entre ellas. Al calcular el coeficiente de correlación de Spearman, obtuvimos un valor que osciló entre -1 y 1. Los valores cercanos a 1 indicaron una correlación positiva, mientras que los valores cercanos a -1 indicaron una correlación negativa. Por otro lado, los valores cercanos a 0 sugirieron la ausencia de una relación lineal. A través de los resultados obtenidos con la prueba de Spearman, pudimos comprender de manera más profunda la relación entre las variables y respaldar nuestras conclusiones de manera sólida y objetiva.

4.7 Aspectos Éticos en Investigación

En el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Servicio de Cuidados Intensivos, se aplicaron consideraciones éticas basadas en el diseño de investigación cuantitativa en la población de estudio. Se garantizó la participación voluntaria de los individuos, informándoles sobre la naturaleza y el propósito del estudio de manera clara y precisa.

Se aplicó el principio de beneficencia, asegurando que la investigación promoviera el bienestar de los participantes y no causara ningún daño. Se mantuvo la confidencialidad de la identidad de los participantes, preservando su privacidad y protegiendo la información recopilada durante el estudio.

La justicia fue un principio guía en el estudio, asegurando un trato equitativo para cada individuo y respetando los principios morales y éticos establecidos. Además, se respetaron los objetivos de investigación de manera clara y transparente, y se garantizó la correcta atribución de la información bibliográfica, haciendo referencia a los autores y sus datos editoriales correspondientes.

En resumen, se aplicaron consideraciones éticas fundamentales en el diseño y desarrollo de la investigación en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Servicio de Cuidados Intensivos, asegurando la participación voluntaria, el beneficio y bienestar de los participantes, la confidencialidad de la información y el respeto a los principios de justicia y claridad en la investigación.

4.8 Confiabilidad

El coeficiente de Alfa de Cronbach es una medida de confiabilidad utilizada para evaluar la consistencia interna de una escala de medición. Se calcula como una media ponderada de las correlaciones entre las variables o ítems que componen la escala. Existen dos formas de calcularlo: a partir de las varianzas (Alfa de Cronbach) o de las correlaciones de los ítems (Alfa de Cronbach estandarizado). Ambas fórmulas son versiones equivalentes y se

puede deducir una a partir de la otra. Cuando se estandarizan las variables originales, los coeficientes Alfa de Cronbach y Alfa de Cronbach estandarizados coinciden (ver anexo 3).

El coeficiente de Kuder-Richardson, también conocido como fórmula 20, se utiliza para calcular la consistencia interna de escalas dicotómicas, mientras que el coeficiente de Alfa de Cronbach se aplica a escalas politómicas. Estos coeficientes son matemáticamente equivalentes. Es importante destacar que estos coeficientes solo se pueden calcular adecuadamente en escalas que miden atributos o características, no en pruebas de conocimiento que requieren entrenamiento o conocimiento previo en un tema específico, como las aplicadas en colegios o universidades.

Los valores de los coeficientes de consistencia interna pueden oscilar entre -1 y 1. Un valor de 1 indica una correlación perfecta entre los ítems, lo cual es poco común en psicología. Un valor de 0 indica ausencia de correlación, mientras que un coeficiente de -1 indica una correlación negativa entre los ítems, donde uno influye de manera inversa en el otro.

En términos de interpretación, se considera que la consistencia interna de una escala es aceptable cuando se encuentra en el rango de 0.75 a 0.90. Algunos sugieren que una consistencia interna es buena si el coeficiente alcanza valores entre 0.80 y 0.90, especialmente al inicio de la construcción de la escala.

Confiabilidad:

V. 1 “Motivación”

V. 2 “Rendimiento Laboral”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronba	N de elementos
0.926	23

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronba	N de elementos
0.903	8

La prueba de confiabilidad o procedimiento para evaluar la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, específicamente con el personal de Cuidados Intensivos. Se utilizó una muestra reducida de 15 licenciados en enfermería con el objetivo de determinar la confiabilidad del instrumento. Los resultados arrojaron un coeficiente de confiabilidad de 0.9145, lo cual indica que el instrumento es altamente confiable. Esto brinda seguridad respecto a la estructura y contenido del instrumento para obtener información precisa.

PROCEDIMIENTO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

El proceso de evaluar la confiabilidad del instrumento es una estrategia importante que se utiliza para probar un cuestionario antes de implementarlo en toda la muestra planificada. Realizar una encuesta piloto antes de la encuesta definitiva tiene diversos beneficios para el investigador, ya que permite identificar posibles problemas que podrían afectar negativamente la investigación, como un diseño inadecuado que resulte en el abandono de la encuesta o preguntas mal formuladas que puedan generar confusión en los encuestados.

En el caso específico de este estudio titulado "MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS ENFERMEROS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO, 2023", se llevó a cabo la prueba de confiabilidad del instrumento. El objetivo principal de esta prueba fue determinar cómo la motivación del personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión influye en su rendimiento laboral.

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES: La muestra piloto consistió en 15 enfermeras que trabajan en el servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión. Se

incluyó a enfermeras que estuvieran actualmente en el servicio de UCI y que aceptaron participar en la investigación.

MÉTODO DE APLICACIÓN: Este estudio servirá como una guía para el servicio de UCI y otros servicios con problemáticas similares. Se llevó a cabo en el servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, utilizando instrumentos validados para medir la motivación del personal de UCI. Los resultados de esta investigación podrán ser utilizados como base para futuros estudios relacionados. Los instrumentos utilizados para recopilar los datos fueron un cuestionario y una ficha de observación elaborada por el MINSA para evaluar el rendimiento laboral.

RECURSOS: El proyecto fue realizado por dos licenciadas en enfermería, Katherine Morales García y Diana Moya Camayo. La población de estudio consistió en 30 enfermeras que trabajan en el servicio de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión. Se incluyó a todo el personal de enfermería que trabaja en UCI, independientemente de su sexo y tipo de contrato, y que aceptaron participar en el estudio.

PLANIFICACIÓN OPERATIVA: Katherine Morales García y Diana Moya Camayo, ambas enfermeras del servicio de UCI, fueron responsables de la aplicación y ejecución de todo el trabajo del proyecto.

EQUIPO DE TRABAJO: Katherine Morales García y Diana Moya Camayo, ambas licenciadas en enfermería, colaboraron en este proyecto con el objetivo de obtener la segunda especialidad en enfermería en cuidados intensivos.

RESULTADOS: La prueba de confiabilidad se llevó a cabo en el servicio de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, utilizando una muestra de 15 enfermeras del servicio de UCI. El objetivo era obtener una alta confiabilidad del instrumento, y los resultados mostraron un coeficiente de confiabilidad de 0.9145 con el alfa de Cronbach, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento. Esto proporciona seguridad en la estructura del instrumento utilizado para obtener los datos correctos.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Motivación de los licenciados en enfermería de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, 2023.

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Buena	11	36
Regular	17	58
Mala	2	6
Total	30	100

Interpretación:

Los resultados mostraron que el 58% (17) del personal de salud del área de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión presentaron una regular motivación, seguido de un 36% (11) con una motivación buena, y el 6% (2) presentó una mala motivación laboral.

Tabla 2

Rendimiento Laboral de los licenciados en enfermería de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, 2023.

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Eficiente	8	28
Regular	21	70
Ineficiente	1	2
Total	30	100

Interpretación:

Los resultados evidencian que el personal de salud del área UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en su mayoría (70%) presenta un rendimiento laboral regular, seguido de un 28% (8) con rendimiento eficiente, y el 2% (1) presenta un rendimiento ineficiente.

5.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para nuestro test de Normalidad usaremos los siguientes criterios:

$$NC = 95$$

$$\alpha = 0.05 \text{ (Margen de error)}$$

Según nuestro test de Normalidad;

Si $n > 50$ datos \Rightarrow se aplica Kolmogorov – Smirnov

Si $n \leq 50$ datos \Rightarrow se aplica Shapiro – Wilk

En nuestro caso, tenemos una muestra de 30 licenciados en enfermería del servicio UCI, por ende, vamos a usar Shapiro Wilk por el tamaño de nuestra muestra o grado de libertad. Descartamos Kolmogorov – Smirnov.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D.Laboral	,236	30	,000	,811	30	,000
amotivación	,268	30	,000	,790	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

CRITERIOS PARA TOMAR DECISIÓN DE UNA PRUEBA DE NORMALIDAD

P-Valor $0,000 < 0,05$: Acepta H1: La variable aleatoria no tiene distribución normal, entonces es No paramétrica
P-Valor $\geq 0,05$: Acepta H0: La variable aleatoria si tiene distribución normal, entonces es paramétrica.

Nuestras variables no siguen una distribución normal, porque el nivel de significancia de ambas variables es menor al $p = 0.05$. Además, por los criterios para tomar decisión de una prueba de normalidad vemos que el valor “p o Sig” es de $0,000 < 0,05$ por lo tanto las dos variables no tienen distribución normal, entonces son No paramétricas.

Generalmente, para trabajar con Kendall, Fisher, Chi cuadrado las variables deben ser categóricas dicotómicas o politómicas en nuestro caso tenemos variables son cualitativas numéricas por lo tanto el test que vamos a desarrollar es Rho de Spearman para determinar el grado de correlación.

Tabla 3 Relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los licenciados en enfermería de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, 2023.

Correlaciones		Motivación	Rendimiento Laboral
Motivación	Correlación de Spearman	1	,571
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Rendimiento Laboral	Correlación de Spearman	,571	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

ESCALA DE VALORES	
Valor de r	Interpretación
+0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta
+0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil

Fuente: Hernández, R., & Fernández, C. (1998).

Interpretación:

Los resultados evidenciaron un valor de significancia $p = 0.000$, puesto que el valor p es menor $\alpha < 0.05$, por lo que se concluyó que existe relación entre las variables motivación y el rendimiento laboral.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para nuestro test de Normalidad usaremos los siguientes criterios:

$$NC = 95$$

$$\alpha = 0.05 \text{ (Margen de error)}$$

Según nuestro test de Normalidad;

Si $n > 50$ datos \Rightarrow se aplica Kolmogorov – Smirnov

Si $n \leq 50$ datos \Rightarrow se aplica Shapiro – Wilk

En nuestro caso, tenemos una muestra de 30 licenciados en enfermería del servicio UCI, por ende, vamos a usar Shapiro Wilk por el tamaño de nuestra muestra o grado de libertad. Descartamos Kolmogorov – Smirnov.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D.Laboral	,268	30	,000	,790	30	,000
amotivación	,235	30	,000	,803	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

CRITERIOS PARA TOMAR DECISIÓN DE UNA PRUEBA DE NORMALIDAD

P-Valor $0,000 < 0,05$: Acepta H1: La variable aleatoria no tiene distribución normal, entonces es No paramétrica

P-Valor $\geq 0,05$: Acepta Ho: La variable aleatoria si tiene distribución normal, entonces es paramétrica.

Nuestras variables no siguen una distribución normal, porque el nivel de significancia de ambas variables es menor al $p = 0.05$. Además, por los criterios para tomar decisión de una prueba de normalidad vemos que el valor “p o Sig” es de $0,000 < 0,05$ por lo tanto las dos variables no tienen distribución normal, entonces son No paramétricas.

Generalmente, para trabajar con Kendall, Fisher, Chi cuadrado las variables deben ser categóricas dicotómicas o politómicas en nuestro caso tenemos variables son cualitativas numéricas por lo tanto el test que vamos a desarrollar es Rho de Spearman para determinar el grado de correlación.

Tabla 4 Relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de los licenciados en enfermería de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, 2023.

Correlaciones		Factores extrínsecos	Rendimiento Laboral
Factores extrínsecos	Correlación de Spearman	1	,554
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Rendimiento Laboral	Correlación de Spearman	,554	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

ESCALA DE VALORES	
Valor de r	Interpretación
+0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta
+0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil

Fuente: Hernández, R., & Fernández, C. (1998).

Interpretación:

Los resultados evidencian un valor de significancia $p = 0.000$ que es menor que $\alpha < 0.05$, donde se concluyó que existe relación entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Para nuestro test de Normalidad usaremos los siguientes criterios:

$$NC = 95$$

$$\alpha = 0.05 \text{ (Margen de error)}$$

Según nuestro test de Normalidad;

Si $n > 50$ datos \Rightarrow se aplica Kolmogorov – Smirnov

Si $n \leq 50$ datos \Rightarrow se aplica Shapiro – Wilk

En nuestro caso, tenemos una muestra de 30 licenciados en enfermería del servicio UCI, por ende, vamos a usar Shapiro Wilk por el tamaño de nuestra muestra o grado de libertad. Descartamos Kolmogorov – Smirnov.

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D.Laboral	,268	30	,000	,790	30	,000
reexterna	,272	30	,000	,804	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

CRITERIOS PARA TOMAR DECISIÓN DE UNA PRUEBA DE NORMALIDAD

P-Valor $0,000 < 0,05$: Acepta H1: La variable aleatoria no tiene distribución normal, entonces es No paramétrica

P-Valor $\geq 0,05$: Acepta Ho: La variable aleatoria si tiene distribución normal, entonces es paramétrica.

Nuestras variables no siguen una distribución normal, porque el nivel de significancia de ambas variables es menor al $p = 0.05$. Además, por los criterios para tomar decisión de una prueba de normalidad vemos que el valor “p o Sig” es de $0,000 < 0,05$ por lo tanto las dos variables no tienen distribución normal, entonces son No paramétricas.

Generalmente, para trabajar con Kendall, Fisher, Chi cuadrado las variables deben ser categóricas dicotómicas o politómicas en nuestro caso tenemos variables son cualitativas numéricas por lo tanto el test que vamos a desarrollar es Rho de Spearman para determinar el grado de correlación.

Tabla 5 Relación entre los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de los licenciados en enfermería de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, 2023.

Correlaciones		Factores intrínsecos	Rendimiento Laboral
Factores intrínsecos	Correlación de Spearman	1	,512
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Rendimiento Laboral	Correlación de Spearman	,512	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

ESCALA DE VALORES	
Valor de r	Interpretación
+0,91 a + 1,00	Correlación positiva perfecta
+0,76 a + 0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,51 a + 0,75	Correlación positiva considerable
+0,11 a + 0,50	Correlación positiva media
+0,01 a + 0,10	Correlación positiva débil

Fuente: Hernández, R., & Fernández, C. (1998).

Interpretación:

En la tabla se observa el valor significancia de $p = 0.000$, menor $\alpha < 0.05$, el resultado que expresó fue que los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral están relacionados.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Demostración de la hipótesis con los resultados.

Hipótesis general:

Ha: Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

H0: No existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

En la tabla N° 3, al aplicar la prueba paramétrica de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación (r) de 0.571, con un valor de significancia (p) de 0.000, que es inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, lo que indica que existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral.

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

En la tabla N° 4, al aplicar la prueba paramétrica de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación (r) de 0.554, con un valor de significancia (p) de 0.000, que es inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de investigación número uno, lo que indica que existe una relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

Ha: Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.

En la tabla N° 5, al aplicar la prueba paramétrica de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación (r) de 0.512, con un valor de significancia (p) de 0.000, que es inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha=0.05$). En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de investigación número dos, lo cual indica que existe una relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

Este estudio ha identificado una relación significativa entre el nivel de motivación y el rendimiento laboral del personal de salud en el área de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023. Sin embargo, para respaldar sólidamente estas afirmaciones, es importante considerar las comparaciones con investigaciones previas presentadas en el texto.

Por ejemplo, los resultados obtenidos aquí difieren de los encontrados por Linares en su investigación de 2018 sobre la motivación laboral y el rendimiento en el Centro de Salud Huayrona. En su estudio, Linares identificó una relación positiva directa entre ambas variables. Además, el estudio de Inca en 2018 sobre el área 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen demostró una relación directa aunque débil entre motivación y rendimiento laboral. Similarmente, Llagas en 2017 encontró una relación directa y positiva ($r=0.850$) entre la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar el contexto y las particularidades de cada área de trabajo al analizar la relación entre motivación y rendimiento laboral. Cada uno de estos estudios, realizado en diversos entornos de atención médica, proporciona evidencia adicional sobre cómo los factores de motivación se relacionan con el desempeño de los profesionales de la salud.

Además, se han presentado otros trabajos que respaldan la relación entre motivación y rendimiento laboral. Quispe en 2018 encontró una relación significativa entre las variables en los profesionales médicos del hospital III Es Salud Puno, mientras que Paredes en el mismo año descubrió una relación directa y positiva en el personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. el Agustino.

Por otro lado, Marín y Placencia, en su investigación sobre la motivación y satisfacción laboral en el sector privado, identificaron una relación positiva pero baja entre motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, los resultados de Arboleda y Cardona en 2018 indican que el principal impulsor para la satisfacción y el buen rendimiento es el ambiente de trabajo en las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, contrastando con los hallazgos de factores extrínsecos en esta investigación.

Estos estudios anteriores fortalecen las afirmaciones presentadas por Peña en su investigación, donde resalta la importancia de la motivación laboral en las organizaciones empresariales para alcanzar altos niveles de rendimiento.

En resumen, considerando los resultados de esta investigación junto con los hallazgos previos mencionados, se llega a la conclusión sólida de que la motivación desempeña un papel crucial en el rendimiento laboral de alta calidad, especialmente en el contexto de la salud donde la atención de calidad es fundamental. La consistencia en los hallazgos anteriores demuestra la influencia positiva de la motivación en el compromiso, la productividad y la satisfacción laboral, tanto en el sector de la salud como en otros entornos organizacionales.

CONCLUSIONES

Se demostró que las variables motivación y rendimiento laboral tienen una relación estadísticamente significativa ($r=0.571$, $p=0.000$). Lo expuesto anteriormente permite concluir que, la motivación del personal de salud del servicio UCI incide de manera directa en su rendimiento profesional en la institución.

Se estableció la relación entre la dimensión factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral ($r=0.554$, $p=0.000$); evidenciando que los indicadores como la tensión y presión en el trabajo, las relaciones interpersonales con los jefes y compañeros, además de la monotonía laboral se relacionan directamente con la eficiencia en la labor profesional de los licenciados en enfermería del servicio de UCI.

Se establece que la relación entre la dimensión factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral ($r=0.512$, $p=0.000$); reflejando que las mejoras en los indicadores como la satisfacción por el trabajo, la competencia profesional de enfermería del servicio de UCI, la promoción y el estatus favorecerían en la eficiencia de la del personal de salud.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere que el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, especialmente los jefes del servicio, organicen charlas y talleres de motivación personal en el trabajo, centradas en temas como actitud mental positiva, motivación, talento y relaciones humanas. Estas actividades pueden generar cambios positivos en el personal de enfermería y promover actitudes más motivadas y positivas.
2. Se recomienda a los jefes del Servicio de Cuidados Intensivos del hospital que desarrollen un plan de reconocimientos para valorar y apreciar el buen rendimiento laboral de las enfermeras. Este plan puede incluir diferentes estrategias o mecanismos que estimulen e incentiven al grupo, como la entrega de reconocimientos públicos, premios y otros tipos de estímulos. Estas acciones ayudarán a que las enfermeras se sientan reconocidas y valoradas, lo que a su vez promoverá su motivación y rendimiento laboral.
3. Es importante que los jefes del Servicio de Cuidados Intensivos dediquen tiempo y espacio para reconocer la labor diaria, los logros y los reconocimientos de las enfermeras. Estas muestras de reconocimiento contribuirán a motivar e incentivar al personal, fortaleciendo su autoestima y generando un impacto positivo en su rendimiento laboral.
4. Se sugiere al Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión realizar modificaciones en las condiciones ambientales (físicas) que pueden estar generando desmotivación en las enfermeras y afectando negativamente su rendimiento laboral. Al mejorar estas condiciones y crear

un entorno más activo y estimulante, se promoverá una mayor motivación y compromiso por parte del personal.

5. Las supervisiones realizadas por las responsables del área en el Servicio de Cuidados Intensivos deben ser concebidas como una oportunidad para mejorar la ejecución de las tareas, más que como una simple evaluación o medio de sanción. Para lograr esto, es necesario capacitar a las enfermeras en actividades prácticas y proporcionarles herramientas que les permitan desarrollar sus habilidades y competencias. De esta manera, las supervisiones se convertirán en un recurso para el crecimiento profesional y la mejora continua.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Castro J, Palacios M, Paz M, García G, Moreno L. Salud, Ambiente y Trabajo. México: McGraw-Hill; 2014.
2. Organización Panamericana de la Salud. Hospitales en redes integradas de servicios de salud: Recomendaciones estratégicas. Washington: OMS, OPS; 2018. 16 p.
3. Hernández Junco V, Quintana Tápanes L, Mederos Torres R, Guedes Díaz R, García Gutiérrez BN. Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. Rev Cub Med Mil [Internet]. 2009;38(1). Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007
4. Arboleda Posada GI, Jiménez Cardona JL. Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. Rev Gerenc y Políticas Salud [Internet]. 2018;17(35). Available from: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/24410>
5. Alemán Jarquín JC. Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, hospital militar escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua junio 2017 [Internet]. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua; 2017. Available from: <https://repositorio.unan.edu.ni/7917/1/t960.pdf>
6. Coba, L. (2018). Motivación y Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Víctor Iazarte Echegaray [tesis de licenciatura, Universidad nacional de Trujillo - Perú.
7. Ministerio de Salud. Competencias Laborales para la mejora del rendimiento de los Recursos Humanos en Salud [Internet]. Lima: Dirección de Gestión del Trabajo en Salud - Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos; 2011. 9, 21 p. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>
8. Torres R. ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias [Internet]. fococonsultores. 2018. Available from: <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta->

motivacionlaboral/#.~:text=La escasa formación en los,lugar a desencanto y desmotivación.

9. Veroes NT. Factores intraorganizacionales que influyen en la motivación del profesional de enfermería del servicio de nefrología del hospital de niños “J.M. de los Ríos” [Internet]. Universidad Católica Andrés Bello; 2006. Available from: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1657.pdf>
10. Campos Avellaneda PI, Gutiérrez Crespo H, Matzumura Kasano JP. Rotación y rendimiento laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2019;10(2):e626. Available from: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626>
11. Mentz S, Torres S, Aden S. Observatorio de recursos humanos en salud. Tucumán [Internet]. bvsalud. 2017 [cited 2021 Feb 25]. p. 14. Available from: https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/884965/2017_observatorio_rhs_tucuman.pdf
12. Espinosa Aguilar A, Gibert Lamadrid Md, Oria Saavedra M. El de los profesionales de Enfermería. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2016 [citado 30 Abr 2021];, 32(1):[aprox. 0 p.]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
13. Peña Estrada C. La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales [tesis doctoral]. Madrid: Universidad Pontificia Comillas; 2015 [citado el 25 de abril del 2021]. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/4152/TFG001138.pdf>
14. Linares Marín JS. Motivación laboral y rendimiento laboral en el Centro de Salud Huayrona 2017 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/%0A20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1%0A
15. Inca Parra JA. Motivación y rendimiento laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016 [Internet]. Universidad Cesar

- Vallejo; 2017. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8776>
16. Llagas Chafloque MG. Motivación y su relación con el rendimiento laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2017. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8660>
 17. Quispe Zapana VA. Factores de la motivación y el rendimiento laboral de los profesionales médicos del Hospital III Essalud Puno – 2016 [Internet]. Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. Available from:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1145>
 18. Paredes Cabanillas EI. Motivación y rendimiento laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2017. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8856>
 19. Marin Samanez HS, Placencia Medina MD. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Med [Internet]. 2017;17(4):42–52. Available from:
www.scielo.org.pe/%0AsciELO.php?pid=S1727-558X2017000400008&script=sci_abstract%0A
 20. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. 7th ed. Mexico D.F.: McGraw Hill; 2004. 302 p.
 21. Herzberg F. Teoría de la Motivación e higiene de Herzberg. En Gestión y dirección de Enfermería de Marriner Tomey Ann. Madrid: Harcourt; 2010.
 22. Turienzo R. El pequeño libro de la motivación. 4th ed. España: Alienta; 2016
 23. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: capital humano de las organizaciones. 8th ed. México: McGraw-Hill; 2007. 53–54 p
 24. MINSA. http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1096_DGSP267.pdf
 25. Gonzales M. Habilidades directivas. Málaga: Innovación y cualificación S.A.; 2006. 109 p.
 26. Mejillón Mejillón AE. Análisis del clima organizacional y su influencia en el rendimiento del talento humano del Instituto de Seguridad Social [Internet].

- Universidad Península de Santa Elena; 2018. Available from: <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>
27. Monge Di Natale J del C. Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de rendimiento laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2017. Available from: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/5895/Monge_nj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 28. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano. Colombia: McGraw-Hill; 2002.
 29. Ministerio de Salud. Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y Procedimientos para el Proceso de Evaluación del Rendimiento y Conducta Laboral". Lima: MINSA; 2008. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>
 30. Ministerio de Salud. Metodología para el estudio del Clima Organizacional. RM N° 468-2011/MINSA [Internet]. Lima; 2012. Available from: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
 31. Mendoza Mejía KN. El rendimiento laboral en la medición del valor del mercado de las empresas comerciales de la ciudad de Huaraz 2017 [Internet]. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2018. Available from: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3309/T033_72289322_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 32. Organización Mundial de la Salud. Temas de Salud: personal sanitario [Internet]. who. 2006. Available from: https://www.who.int/topics/health_workforce/es/#:~:text=El personal sanitario son «todas,salud en el mundo 2006
 33. Tobar F. ¿Hacia dónde va el hospital?: Desafíos y dilemas en la gestión de hospitales [Internet]. Argentina; Available from: www.revistamedicos.com.ar/opinion/hacia_donde_va_el_hospital.pdf
 34. Frankin E, Krieger M. Comportamiento Organizacional. México: Pearson; 2011.

35. Burns N, Grove S. Investigación en enfermería. 3rd ed. Madrid: Elsevier; 2005. 32 p.
36. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio M. Metodología de la investigación. 5th ed. México: McGraw-Hill; 2010.
37. Cegarra J. Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid: Díaz de Santos; 2011. 82 p.
38. Rodríguez Balarezo BWS. Programa de capacitación en atención al usuario para la mejora del rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de Cayaltí [Internet]. Universidad Señor de Sipán; 2016. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/270316088.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO UCI DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLÍNICO QUIRÚRGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO, 2023.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relacionan la motivación y el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el rendimiento</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Establecer la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el rendimiento laboral</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre los factores extrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Factores extrínsecos</p> <p>Factores intrínsecos</p> <p>Variable 2: Rendimiento laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Calidad de trabajo</p> <p>Iniciativa</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Logro de metas</p>	<p>Tipo y diseño: cuantitativo, no experimental correlacional, transversal.</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Población: 30 licenciados en enfermería en el área de UCI.</p> <p>Muestra: Muestra de tipo censal</p> <p>Técnica e instrumento: Encuesta</p> <p>Cuestionario de motivación labora y la escala de rendimiento</p>

<p>laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p> <p>¿Cómo es la relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el rendimiento laboral en las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023?</p>	<p>de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p>	<p>Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre los factores intrínsecos de la motivación y el rendimiento laboral de las enfermeras del servicio UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, Huancayo, 2023.</p>		
---	--	---	--	--

ANEXO 2

Ficha de evaluación de expertos sobre los instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



1. FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis:

Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X			X	X		
3	X		X		X		
4	X		X			X	
5	X		X		X		
6	X			X	X		
7	X		X		X		
8	X		X			X	

9	X		X		X		
10	X		X			X	
11	X		X		X		
12	X			X	X		
13	X		X		X		
14		X	X		X		
15	X		X		X		
16	X			X	X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X			X	
20	X		X		X		
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X			X	X		
4	X		X		X		
5		X	X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X			X	X		
9		X		X	X		
10		X		X			
11	X		X			X	

12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X			X	X		
17	X		X		X		
18	X		X			X	
19	X		X		X		
20	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.					X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.					X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.					X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	HUAMAN TICLLACURI MIRTHA LUZ	Firma: 
Especialidad/Grado académico	MAGISTER EN ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS	
Fecha y sello:	04/03/2023	

Ficha de evaluación de expertos sobre los instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



1. FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis:

Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X			X	X		
3	X		X		X		
4	X		X			X	
5	X		X		X		
6	X			X	X		
7	X		X		X		
8	X		X			X	
9	X		X		X		

10	X		X			X	
11	X		X		X		
12	X			X	X		
13	X		X		X		
14		X	X		X		
15	X		X		X		
16	X			X	X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X			X	
20	X		X		X		
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X			X	X		
4	X		X		X		
5		X	X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X			X	X		
9		X		X	X		
10		X		X			
11	X		X			X	
12	X		X		X		

13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X			X	X		
17	X		X		X		
18	X		X			X	
19	X		X		X		
20	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.					X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.					X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.					X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	GOMEZ PEREZ KATERINE KAREN	Firma: 
Especialidad/Grado académico	MAGISTER EN ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES NATURALES	
Fecha y sello:	04/03/2023	

Ficha de evaluación de expertos sobre los instrumentos de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



1. FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis:

Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

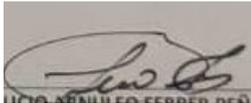
A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2	X			X	X		
3	X		X		X		
4	X		X			X	
5	X		X		X		
6	X			X	X		
7	X		X		X		
8	X		X			X	
9	X		X		X		

10	X		X			X	
11	X		X		X		
12	X			X	X		
13	X		X		X		
14		X	X		X		
15	X		X		X		
16	X			X	X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X			X	
20	X		X		X		
1	X		X		X		
2	X		X		X		
3	X			X	X		
4	X		X		X		
5		X	X		X		
6	X		X		X		
7	X		X		X		
8	X			X	X		
9		X		X	X		
10		X		X			
11	X		X			X	
12	X		X		X		

13	X		X		X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X			X	X		
17	X		X		X		
18	X		X			X	
19	X		X		X		
20	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.					X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.					X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.					X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	TINOCO MAYORCA KAREN TATIANA	Firma: 
Especialidad/Grado académico	MAGISTER EN ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA Y NEONATOLOGÍA	
Fecha y sello:	04/03/2023	

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO



JUICIO DE EXPERTO SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis:

Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X			X	X		
2	X		X		X		
3		X	X		X		
4	X		X		X		
5		X	X		X		
6	X		X		X		
7	X			X	X		

8	X		X		X		
9	X		X		X		
10	X		X			X	
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X			X	X		
14	X		X		X		
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17		X	X		X		
18	X			X	X		
19	X		X		X		
20	X		X		X		
1		X	X		X		
2	X		X		X		
3	X		X		X		
4	X		X			X	
5	X		X		X		
6	X		X		X		
7		X	X		X		
8	X		X		X		
9	X		X		X		

10	X		X			X	
11	X		X		X		
12	X		X		X		
13	X			X	X		
14	X		X		X		
15	X		X			X	
16	X		X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X		X		
20	X			X	X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.					X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.					X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.					X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	DAVID ARTURO CARDENAS DE LA CRUZ	
----------------------	----------------------------------	--

Especialidad/Grado académico	ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES	 DAVID CARDENAS DE LA CRUZ LIC. EN ENFERMERIA EMERGENCIAS Y DESASTRES CEP:40633 R.E.E. 20119 Minsa EsSalud
Fecha y sello:	28/02/2023	

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



1. FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Estimado(a) profesional, usted ha sido invitado(a) a participar en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos (IRD) de la tesis:

Por ello se le alcanza el instrumento y la ficha de validación que servirá para que nos pueda hacer llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento. Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento, criterio requerido para toda investigación

A continuación, se le solicita identificar el ítem y contestar marcando con un aspa (X) en la casilla que usted considere conveniente, además puede hacernos llegar sus valiosas sugerencias en la columna de observaciones.

N° de ítem	Coherencia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión y/o indicador de la variable a medir.		El ítem permite medir lo que pretende el instrumento.		El ítem se comprende, su redacción es adecuada.		
	Si	No	Si	No	Si	No	
1	X		X		X		
2		X	X		X		
3	X		X		X		
4	X			X	X		

5	X		X		X		
6	X		X			X	
7	X		X		X		
8	X			X	X		
9		X	X		X		
10	X		X		X		
11	X		X			X	
12	X		X		X		
13	X		X		X		
14	X			X	X		
15	X		X		X		
16		X	X		X		
17	X		X		X		
18	X		X		X		
19	X		X			X	
20	X			X	X		
1	X		X		X		
2	X		X			X	
3		X	X		X		
4	X		X		X		
5	X		X			X	
6	X			X	X		

7	X		X		X		
8	X		X			X	
9		X		X	X		
10		X		X	X		
11	X		X		X		
12	X		X	X	X		
13	X		X		X		
14	X		X			X	
15	X		X		X		
16	X		X		X		
17	X			X	X		
18	X		X		X		
19		X	X		X		
20	X		X		X		
Aspectos Generales del IRD					Si	No	Observaciones
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas.					X		
Los ítems del instrumento permiten lograr los objetivos de la investigación.					X		
Los ítems del instrumento están distribuidos de manera lógica y secuencial.					X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información que permita medir la variable.					X		
El diseño del instrumento es accesible a la población sujeto de estudio.					X		

Datos del experto:

Nombres y Apellidos:	MIGUEL ANGEL DIAZ DIAZ	Firma:  
Especialidad/Grado académico	ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES	
Fecha y sello:	01/03/2023	

ANEXO 3

VALIDEZ

Validez por contenido

JUECES	Preg unta 1	Preg unta 2	Preg unta 3	Preg unta 4	Preg unta 5	Preg unta 6	Preg unta 7	Preg unta 8	Preg unta 9	Preg unta 10	Preg unta 11	Preg unta 12	Preg unta 13	Preg unta 14	Preg unta 15	Preg unta 16	Preg unta 17	Preg unta 18	Preg unta 19	Preg unta 20	Preg unta 21	Preg unta 22	Preg unta 23	TOTAL
1	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	3	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	5	69
2	2	3	5	1	5	2	3	5	1	5	5	3	2	3	3	5	1	5	5	3	5	1	5	78
3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	5	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	68
4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	3	2	2	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	83
5	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	56
VARIANZ	1.04	0.4	1.04	1.84	1.44	1.04	0.4	1.04	1.84	1.44	0.96	0.24	1.2	0.24	0.4	1.04	1.84	1.44	0.96	0.4	1.04	1.84	1.44	86.16

i. Mediante la varianza de los ítems

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach

k : Número de ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : Varianza del total

K: 23

$\sum V_i$: 24.56

V_t : 86.16

$\alpha = 0.75$

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.75	0.75	23

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

Este cuadro nos indica que hemos entregado a los 5 expertos para obtener la validación por contenido, es decir por cada ítem del cuestionario que se ha configurado. El resultado es de 0,75, que viene hacer ALTO.

Validez por criterio

JUECES	Criterio1	Criterio2	Criterio3	Criterio4	Criterio5	Criterio6	Criterio7	Criterio8	Criterio9	Criterio10	TOTAL
1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	45
2	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	40
3	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	38
4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	38
5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	36
VARIANZA	0.16	0.64	0.16	0	0	0	0.64	0.16	0.4	0.4	9.44

i. Mediante la varianza de los ítems

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

k= 10
 V_i = 2.56
 V_t = 9.44
 α = 0.810

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.810	10

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

Este cuadro nos indica que se solicita a 5 jueces obtener la validación por contenido, es decir ver la coherencia que el instrumento en base a la estructura del proyecto de Investigación. El resultado es de 0,810 lo cual indica que la VALIDEZ es MUY ALTA.

VALIDEZ DE INSTRUMENTO RESPECTO A LAS DIMENSIONES

	Dimensión Factores Extrínsecos											Dimensión Factores Intrínsecos:													
JUECES	Preg unta 1	Preg unta 2	Preg unta 3	Preg unta 4	Preg unta 5	Preg unta 6	Preg unta 7	Preg unta 8	Preg unta 9	Preg unta 10	Preg unta 11	TOTAL	Preg unta 12	Preg unta 13	Preg unta 14	Preg unta 15	Preg unta 16	Preg unta 17	Preg unta 18	Preg unta 19	Preg unta 20	Preg unta 21	Preg unta 22	Preg unta 23	TOTAL
1	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	3	35	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	5	34
2	2	3	5	1	5	2	3	5	1	5	5	37	3	2	3	3	5	1	5	5	3	5	6	5	46
3	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	32	3	5	4	4	4	2	3	2	4	4	2	3	40
4	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	3	43	2	2	3	3	4	5	3	6	3	4	5	6	46
5	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	27	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	29
VARIANZ	1.04	0.4	1.04	1.84	1.44	1.04	0.4	1.04	1.84	1.44	0.96	28.16	0.24	1.2	0.4	0.4	1.04	1.84	1.44	2.16	0.4	1.04	3.04	2.16	44.8

Coeficiente del alfa de Cronbach

sumato	K: 11
	Vi: 12.48
	Vt: 28.16
	α 0.61

Coeficiente del alfa de Cronbach

sumato	K: 12
	Vi: 15.36
	Vt: 44.8
	α 0.72

Validación por contenido de la Dimensión Factores Extrínsecos

Validación por contenido de la Dimensión Factores Intrínsecos

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (Tomado de Linares, 2017)

Edad: _____ Sexo: _____ Tiempo de servicio (años): _____
 Profesión: _____ Servicio: _____
 Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Instrucciones:

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de motivación, y le llevará unos 10 minutos completarla. Sus respuestas son anónimas, por lo que le solicitamos que conteste todas. Para ello debe responder Escala:

Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Deficiente
5	4	3	2	1

Nº	Enunciado	1	2	3	4	5
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del C.S pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con lo que hay que hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo es el mismo de todos los días, no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					
22	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado					

ANEXO 5

FICHA DE RENDIMIENTO LABORAL

(Tomado del MINSA 2008)

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

	1	2	3	4	5
Planificación	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio	Tiene inconvenientes para planificar sus actividades. Puede aprovechar mejor los recursos	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos designados
Responsabilidad	Excelente grado de responsabilidad. Facilidad para asumir funciones	Muy responsable en las funciones. Muestra compromiso	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas.	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas.	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.
Iniciativa	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña.	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.	Se apeg a la rutina establecida, a veces logra sus objetivos	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr objetivos.	Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.
Oportunidad	Entrega sus trabajos en el plazo establecido inclusive algunas veces antes de lo fijado.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada.	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.

Calidad de trabajo	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, la supervisión es de rutina.	La calidad de trabajo es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente	Frecuentemente incurre en errores apreciables
Confiabilidad y discreción	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros.	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar de modo que comete errores involuntarios.	Indiscreto nada confiable
Relaciones interpersonales	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza serenidad y respeto	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento.	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente.
Cumplimiento de las normas	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución.	Casi siempre cumple las normas de la institución.	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las normas.	A veces no muestra respeto por las normas de la institución	No cumple con las normas.

ANEXO 7

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Motivación	Desempeño	Mot. Intrínseca	Mot. Extrínseca
N		50	50	50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,70	1,74	1,78	1,56
	Desv. Desviación	,580	,487	,545	,577
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,337	,423	,377	,314
	Positivo	,246	,277	,283	,314
	Negativo	-,337	-,423	-,377	-,297
Estadístico de prueba		,337	,423	,377	,314
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
30 a 39	28	56,0
40 a 49	19	38,0
50 a 59	2	4,0
60 a más	1	2,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaboración propia

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	32	64,0
Masculino	18	36,0
Total	50	100,0

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Médico(a)	19	38,0
Enfermero(a)	27	54,0
Trabajador social	4	8,0
Total	50	100,0

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
1 año	11	22,0
2 años	24	48,0
3 años	11	22,0
4 años	1	2,0
5 años	2	4,0
6 años	1	2,0
Total	50	100,0

Servicio	Frecuencia	Porcentaje
UCIN	2	4,0
Medicina	7	14,0
Emergencia	5	10,0
UCI	4	8,0
Cirugía	10	20,0
Neonatología	2	4,0
Variado	1	2,0
Programa tuberculosis	1	2,0
COVID	3	6,0
Ginecología	8	16,0
Pediatría	2	4,0
Asistencia social	5	10,0
Total	50	100,0

ANEXO 7

PERMISOS

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

INFORME N° 046 -2023-GRJ-DRSJ-HRDCQ-DAC-HYO-CI

DE : Dr. Julio Cesar Rosales Guerra
Presidente del Comité de Investigación

A : Lic. Adm./Abog. Roque E. Castro Gonzales
Jefe de Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación

ASUNTO : Informe sobre Evaluación de Proyecto de Investigación

FECHA : Huancayo, 12 junio del 2023

Mediante el presente me dirijo a usted, para expresar un cordial saludo y a la vez hacer llegar el siguiente informe sobre la Evaluación del Proyecto de Investigación a realizarse en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico "DAC" Huancayo, detallado de la siguiente manera:

Título del Proyecto : MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO, 2023

Presentado por : Lic. Enf. Katherine Nancy, GARCÍA MORALES y Dina Carolina., MOYA CAMAYO.

Conclusión :

- Aprobar el Proyecto de Investigación para su ejecución
- Las autoras deben mantener la confidencialidad de la información
- La duración del proyecto es de 1 año
- Las autoras deberán presentar el informe final al término de su investigación

Es cuanto se informa para los fines consiguientes

Atentamente,

C.c.
Interesado
JCRG/ nmmr.

HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO "D.A.C." - HYO. OFICINA DE APOYO A LA CAPACITACION, DOCENCIA E INVESTIGACION

RECIBIDO

13 JUN 2023

N° 78 FOLIOS 03.40

Firma: Nam

DIRECCION REGIONAL DE SALUD - JUNIN
HOSPITAL REGIONAL D.C.Q.
"DANIEL A. CARRION" - HUANCAYO

Dr. RAUL MONFALVO OTIVO
Medico del Servicio de Infectologia
CRM N° 017020 - RNE N° 022071

Huancayo, 15 de junio del 2023.

PROVEIDO N° 180 -2023-GRJ-DRSJ-HRDCQ "DAC" HYO-OACDI

A : Lic. Enf. Isabel Margarita, PARRAGA MELO
Jefe del Departamento de Enfermería

ASUNTO : Opinión e Informe del Proyecto de Investigación

REF. : Expediente N° 04660584
Informe N° 046-2023-GRJ-DRSJ-J-HRDCQ-DAC-HYO-CI.

Adjunto al presente remito el original del Expediente de la referencia, para su respectiva **Opinión e Informe**, del Proyecto de Investigación Titulado: "MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRIÓN, HUANCAYO, 2023", presentado por las Lic.Enf.: Katherine Nancy, GARCÍA MORALES y Dina Carolina, MOYA CAMAYO, para optar el Título en Enfermería Intensiva, Se adjunta (expediente de 76 folios, incluido 01 CD)

Atentamente,

C.c
Archivo
RECG/nmmr

HRDCQ - DAC-OACDI	
REG. N°	04756728
EXP. N°	04660584

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCION REGIONAL DE SALUD JUNIN

Lic. Adm. ROQUE E. CASTRO GONZALES
CUAD N° 0447
Director de Sistema Administrativo I
OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION

Av. Daniel A. Carrión N° 1580 - 1680 Huancayo

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

MEMORANDUM N° 126-2023-GRJ-DRSJ-HRDCQ-DAC-HYO-OACDI-DG

A : Dra. Isabel Margarita, PARRAGA MELO
Jefe del Departamento de Enfermería

ASUNTO : Autorización para la ejecución de Trabajo de Investigación

REFERENTE : INFORME N°046-2023-GRJ-DRSJ-HRDCQ-DAC-HYO-CI.
SOLICITUD, según Exp. N° 4660584
PROVEIDO N°: 36-2023-JDE/HOSP.RDCQ-DAC-HYO.

FECHA : Huancayo, 16 de junio del 2023

Por medio del presente comunico a Ud., que visto los documentos de la referencia y contando con el visto bueno del jefe de la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación. La Dirección Ejecutiva AUTORIZA, la ejecución del Proyecto de Investigación titulado: "MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE CLINICO QUIRURGICO DANIEL ALCIDES CARRION, HUANCAYO, 2023", es un estudio APROBADO, por el Comité de Investigación de nuestra Institución.

Bríndese las facilidades necesarias a la Lic. Enf. : Katherine Nancy, GARCÍA MORALES y Diana Carolina, MOYA CAMAYO, Quienes realizarán las coordinaciones respectivas con el Departamento de Enfermería para la recolección de datos, respetando la Confidencialidad y Reserva de Datos (solo para fines de Investigación NTS N°139-MINSA/2018/DGAIN). Así mismo al término de la investigación citada, que cuenta con duración de un año, la autora presentara el informe final del Trabajo de Investigación a la Oficina de Apoyo a la Capacitación, Docencia e Investigación, tal como se señala en el informe de aprobación cursada por el Comité de Investigación.

Atentamente,



C.c.
Archivo
JRAR/JLGTRECG/nmmr

GOBIERNO REGIONAL JUNIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNIN
HOSPITAL R.D.C.Q. "DANIEL A. CARRIÓN" - HYO.

Jorge Luis Guadalupe Torres
DIRECTOR ADJUNTO
C.M.P. N° 5270 - JUNIN 20184

HRDCQ "DAC" - HYO

Reg.: N° 06791110

Exp.: N° 04660584