



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERIA

TESIS

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS  
CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
SALUD PÚBLICA, SALUD AMBIENTAL Y SATISFACCIÓN  
CON LOS SERVICIOS DE SALUD

PRESENTADO POR:

BACH. FLORENTINA YOLANDA HUAMAN HUARAC  
CÓDIGO ORCID N°0009-0003-7550-1184

BACH, ERIKA PILAR SALAZAR PORTELLA  
CÓDIGO ORCID N°0009-0006-7086-9280

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL  
TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ENFERMERÍA

DOCENTE ASESOR:

MG. RAFAEL REGINALDO HUAMANI  
CÓDIGO ORCID N° 000-0002-8326-4276

CHINCHA, 2025

# CONSTANCIA DE APROBACION DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACION DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 12 de febrero del 2025

**Mg. Jose Yomil Perez Gomez**  
Decano (e) de la Facultad de Ciencias de la Salud  
Universidad Autónoma de Ica.

### Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que la **Bach. Florentina Yolanda Huaman Huarac** y **Bach. Erika Pilar Salazar Portella**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de ENFERMERIA, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

### TITULADO:

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024”**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,



Firmado digitalmente por:  
REGINALDO HUAMANI Rafael  
FAU 20188014802 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 12/02/2025 17:06:24-0800

**Mg. Rafael Reginaldo Huamani**  
CODIGO ORCID: N° 0000-0002-8326-4276  
DNI: 40817543

# DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



## DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo. Florentina Yolanda Huamán Huarac identificada con DNI N° 16017937 y Salazar Portella Erika Pilar, identificada con DNI N° 15762479, en nuestra condición de estudiante del programa de estudios de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: Motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital regional de Huacho- 2024, declaro bajo juramento que:

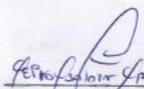
- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del: 13%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Huacho, 12 febrero del 2025

  
Nombre: Florentina Yolanda Huamán Huarac  
DNI: 16017937



  
Nombre: Erika Pilar Salazar Portella  
DNI: 15762479



DOCUMENTO NO REDACTADO EN ESTA NOTARIA

CERTIFICACION A LA VUELTA





DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, el Notario Mejía, he verificado que las firmas obrantes en el anverso del presente documento corresponden a las personas mencionadas en el presente documento, las cuales han sido identificadas con DNI N° 16017937 y DNI N° 15762479, en nuestra oficina de Notaría Mejía, Huacho, el día 12 de febrero del 2025.



MEJIA  
Huacho

**SE CERTIFICAN LAS FIRMAS MAS NO EL CONTENIDO**

**CERTIFICO:** QUE LAS FIRMAS QUE OBRAN EN EL ANVERSO CORRESPONDEN A DOÑA FLORENTINA YOLANDA HUAMAN HUARAC, IDENTIFICADA CON DNI N° 16017937 Y DOÑA ERIKA PILAR SALAZAR PORTELLA, IDENTIFICADA CON DNI N° 15762479. FORMALIZANDO ESTA CERTIFICACIÓN LUEGO DE VERIFICAR SUS HUELLAS DACTILARES POR SISTEMA DE COMPARACIÓN BIOMÉTRICA EN LÍNEA CON RENIEC CONFORME LO DISPONE EL DECRETO LEGISLATIVO 1232 QUE MODIFICA EL ART.55° Y 106° DEL DECRETO LEGISLATIVO 1049 DE LA LEY DEL NOTARIADO, ASIMISMO, DE CONFORMIDAD CON EL ART. 108° DEL DECRETO LEGISLATIVO NRO. 1049, DE LA LEY DEL NOTARIADO, CUMPLIO CON DEJAR CONSTANCIA QUE EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DE ESTE DOCUMENTO, DE LO QUE DOY FE. HUACHO, 12 DE FEBRERO DEL 2025.



  
RICARDO ALBINO MEJÍA CORDERO  
ABOGADO - NOTARIO DE HUACHO



COPIA  
AUTÉNTICA

Notario  
DNI: 16017937

CERTIFICACIÓN DE FIRMAS

**NOTARÍA D.**  
Av. Tupac Amaru N° 132 - P.  
Telf: (01) 5948367



0111042989

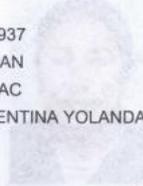


**NOTARIA**  
**MEJIA CORDERO RICARDO ALBINO**  
**SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

**DNI** 16017937  
**Primer Apellido** HUAMAN  
**Segundo Apellido** HUARAC  
**Nombres** FLORENTINA YOLANDA



**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

**NOTARIA MEJÍA**  
Av. Tupac Amaru N° 132 - Huacho  
Telf: (01) 5948367



**HUAMAN HUARAC, FLORENTINA YOLANDA**  
**DNI 16017937**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

Operador: 75543238 - Sandra Sofia Vera Sanchez  
Fecha de Transacción: 12-02-2025 09:16:07  
Entidad: 10418415407 - MEJIA CORDERO RICARDO ALBINO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gob.pe/identifica3/verification.do>  
Número de Consulta: 0111042989





0111042782



**NOTARIA**  
**MEJIA CORDERO RICARDO ALBINO**  
**SERVICIO DE AUTENTICACIÓN E IDENTIFICACIÓN BIOMÉTRICA**



**INFORMACIÓN PERSONAL**

**DNI** 15762479  
**Primer Apellido** SALAZAR  
**Segundo Apellido** PORTELLA  
**Nombres** ERIKA PILAR

**CORRESPONDE**

La primera impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado. La segunda impresión dactilar capturada corresponde al DNI consultado.

**NOTARÍA MEJÍA**

Tupiza Amaru N° 132 - Huacho  
Telf: (01) 5948367

*Pedro Salazar Portella*



**SALAZAR PORTELLA, ERIKA PILAR**  
**DNI 15762479**

**INFORMACIÓN DE CONSULTA DACTILAR**

Operador: 75543238 - Sandra Sofia Vera Sanchez

Fecha de Transacción: 12-02-2025 09:17:26

Entidad: 10418415407 - MEJIA CORDERO RICARDO ALBINO

**VERIFICACIÓN DE CONSULTA**

Puede verificar la información en línea en:  
<https://serviciosbiometricos.reniec.gov.pe/identifica3/verification.do>

Número de Consulta: 0111042782



## DEDICATORIA

Dedico este logro a mi familia, en especial a mi hija quien han sido mi mayor apoyo incondicional en este camino. A ellos, que con amor y paciencia y confianza en mí dieron la fuerza para seguir adelante y alcanzar esta meta, me impulsaron a continuar, incluso en los días más difíciles. Este éxito también es suyo.

Dedico este trabajo a mi familia quienes me brindaron la fuerza, la inspiración y su apoyo incondicional para lograr alcanzar esta meta. A ustedes mis hijos mi mayor motivación para no rendirme les ofrezco este logro con todo mi corazón los Amo mucho.

ERIKA S.P.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos profundamente a Dios, cuya guía y fortaleza nos acompañaron en todo momento, brindándonos la energía necesaria para culminar esta importante etapa de nuestras vidas.

Manifestamos también nuestro sincero agradecimiento a nuestro asesor de tesis, el Mg. Rafael Reginaldo Huamaní, por su dedicación, paciencia y constante apoyo durante todo el proceso académico. Su orientación fue esencial para mejorar nuestro trabajo y promover nuestro crecimiento tanto académico como personal.

A todas las personas que de una u otra forma formaron parte de este camino lleno de retos y aprendizajes, especialmente a nuestros compañeros de trabajo por sus palabras de aliento y motivación constante, extendemos nuestro más profundo agradecimiento. Gracias por ser parte de esta etapa, que recordaremos siempre con gratitud y aprecio.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho – 2024. **Materiales y métodos:** Se realizó un estudio cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 57 profesionales de enfermería pertenecientes a los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho. El muestreo fue no probabilístico, considerando el total de la población. El procesamiento de información se realizó a través del paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 25, utilizando Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables. **Resultados:** Respecto al desempeño laboral, el 61,4 % (35) de los participantes fue considerado con un desempeño regular, mientras que el 38,6 % (22) fue clasificado con un desempeño bueno. Asimismo, en cuanto a la motivación laboral, el 24,6 % (14) de los participantes presentó una motivación regular, mientras que el 75,4 % (43) tuvo una motivación buena. Por otro lado, el 75,4 % (43) del personal de enfermería presentó una motivación laboral buena y el 24,6 % (14) del personal de enfermería presentó una motivación laboral regular. **Conclusiones:** Existe una relación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho, con un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0.596$ ) y un valor de significancia bilateral ( $p = 0.00$ ).

**Palabras clave:** motivación, desempeño laboral, enfermera, emergencia.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between motivation and job performance in nursing professionals from the critical care services of the Regional Hospital of Huacho – 2024.

**Materials and Methods:** A quantitative, correlational-level study was conducted with a non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 57 nursing professionals from the critical care services of the Regional Hospital of Huacho. Non-probabilistic sampling was used, considering the total population. Data processing was performed using the statistical package IBM SPSS Statistics version 25, employing Spearman's rho to establish the relationship between the variables.

**Results:** Regarding job performance, 61.4% (35) of the participants were considered to have a regular performance, while 38.6% (22) were classified as having a good performance. Likewise, regarding work motivation, 24.6% (14) of the participants had regular motivation, while 75.4% (43) had good motivation. On the other hand, 75.4% (43) of the nursing staff had good work motivation and 24.6% (14) of the nursing staff had regular work motivation.

**Conclusions:** There is a moderate positive relationship between motivation and work performance in nursing professionals in the critical services of the Huacho Regional Hospital, with a Spearman correlation coefficient ( $\rho = 0.596$ ) and a bilateral significance value ( $p = 0.00$ ).

**Keywords:** motivation, job performance, nurse, emergency

## ÍNDICE

CONSTANCIA DE APROBACION DE INVESTIGACIÓN.....	ii
DECLARATORIA DE AUTENCIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
ÍNDICE.....	xi
ÍNDICE DE TABLAS .....	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	15
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
2.1. Descripción de problema.....	17
2.2. Pregunta de investigación general .....	19
2.3. Preguntas de investigación específicas.....	19
2.4. Objetivo general .....	20
2.5. Objetivos específicos.....	20
2.6. Justificación e Importancia .....	20
2.7. Alcances y limitaciones.....	22
III. MARCO TEÓRICO .....	24
3.1. Antecedentes.....	24
3.2. Bases Teóricas.....	29
3.3. Marco conceptual .....	35
IV. METODOLOGÍA .....	38
4.1. Tipo y nivel de investigación.....	38
4.2. Diseño de la Investigación.....	38

4.3.	Hipótesis general y específicas .....	39
4.4.	Identificación de las variables .....	40
4.5.	Matriz de operacionalización de variables. ....	41
4.6.	Población – Muestra .....	43
4.7.	Técnicas e Instrumentos de recolección de información .....	44
4.8.	Técnicas de análisis y procesamiento de datos .....	48
V.	RESULTADOS .....	49
5.1.	Presentación de resultados .....	49
5.2.	Interpretación de resultados .....	56
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	59
6.1.	Análisis inferencial.....	59
VII.	DISCUSION DE LOS RESULTADOS .....	64
7.1.	Comparación de resultados.....	64
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	68
	REFERENCIAS BIBIOGRAFICAS.....	70
	ANEXOS.....	78
	ANEXO 1: Matriz de consistencia.....	79
	ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos .....	80
	ANEXO 3: Ficha de validación de instrumento de medición.....	87
	ANEXO 4: Bases de datos .....	98
	ANEXO 5: Evidencia fotográfica .....	103
	ANEXO 6: Documento de Autorización de la Identidad.....	105
	ANEXO 7: Informe Turnitin .....	107

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Datos para formulación de niveles de las dimensiones de la variable Motivación laboral .....	45
Tabla 2. Intervalos de las dimensiones de motivación laboral .....	45
Tabla 3. Alfa de Cronbach instrumento motivación laboral .....	46
Tabla 4. Datos para formulación de niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral .....	47
Tabla 5. Intervalos de las dimensiones de la variable desempeño laboral .....	47
Tabla 6. Alfa de Cronbach instrumento desempeño laboral .....	48
Tabla 7. Características sociodemográficas en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .....	49
Tabla 8. Desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .....	51
Tabla 9. Motivación laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .....	52
Tabla 10. Motivación laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .	53
Tabla 11. Motivación extrínseca y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .	54
Tabla 12. Motivación intrínseca y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .	55
Tabla 13. Prueba de normalidad.....	59
Tabla 14. Correlación entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho - 2024. ....	61
Tabla 15. Valor calculado de Rho de Spearman para las dimensiones de la motivación.....	62
Tabla 16. Hipótesis específicas y conclusiones .....	63

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema diseño investigación .....	39
Figura 2. Características sociodemográficas en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .	50
Figura 3. Desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .....	51
Figura 4. Motivación laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .....	52
Figura 5. Motivación laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .	53
Figura 6. Motivación extrínseca y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .	54
Figura 7. Motivación intrínseca y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024 .	55

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería son aspectos fundamentales para garantizar el adecuado funcionamiento de los sistemas de salud. Diversos factores, como una dotación adecuada de personal, un ambiente de trabajo saludable y seguro, y oportunidades de desarrollo profesional, desempeñan un papel crucial en el bienestar laboral de las enfermeras.

Un personal de enfermería motivado exhibe un mejor desempeño laboral, mostrando mayor compromiso, eficiencia y empatía en la atención a los pacientes. Además, la motivación fortalece la capacidad de trabajar en equipo, un elemento indispensable en el ámbito sanitario<sup>1</sup>. Sin embargo, el bajo nivel de motivación laboral sigue siendo un desafío crítico que afecta la calidad del sistema de atención. Por lo cual, la motivación representa un factor fundamental para lograr satisfacción laboral, constituyendo una pieza clave dentro del ambiente de trabajo. Para la mayoría del personal de enfermería, su labor trasciende el simple sustento económico, convirtiéndose en un elemento esencial para su crecimiento y superación personal<sup>2</sup>.

En este contexto, el presente estudio propone determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho – 2024, para ello el estudio seguirá el siguiente esquema establecido por la Universidad Autónoma de Ica.

El desarrollo del estudio comienza con el capítulo I introducción. El capítulo II aborda la problemática de estudio, formulando el problema central, y estableciendo los objetivos de la investigación, así como la justificación e importancia del trabajo. En el capítulo III se presenta el marco teórico, donde se fundamenta teóricamente las variables y dimensiones de estudio. En el capítulo IV se detalla la metodología utilizada, incluyendo la formulación de hipótesis, la operacionalización de las variables, y la descripción de las estrategias, técnicas y herramientas empleadas para

evaluar dichas variables, además de la caracterización de la población o muestra de estudio. Posteriormente, se exponen los resultados obtenidos, interpretándolos de manera clara y objetiva. El análisis de los datos emplea técnicas estadísticas para identificar relaciones entre las variables. En la discusión, se contrastan los hallazgos con investigaciones previas, evaluando similitudes, diferencias e implicaciones.

Finalmente, el estudio considera un apartado de conclusiones y recomendaciones, que sintetiza los aportes más relevantes y plantea sugerencias basadas en los resultados. El trabajo se completa con las referencias bibliográficas y anexos.

Las autoras.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción de problema.

La motivación laboral se conoce como un conjunto de fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminadas hacia una meta <sup>3</sup>. Asimismo, el desempeño de enfermería se fundamenta en valores universales y conocimientos que emergen de otras ciencias y de la propia disciplina y ciencia de Enfermería, amparado en procesos estratégicos que buscan la calidad, continuidad, integralidad de la atención y bienestar de las personas <sup>4</sup>.

Estos aspectos son fundamentales en el servicio de salud, puesto que son lo que definirán la eficiencia en el servicio que se le brinda al paciente, siendo los más evaluados e involucrados el personal de enfermería, que según la Organización Mundial de la Salud (OMS) representa más de la mitad del personal de salud que hay en el mundo, y presta servicios esenciales en el conjunto del sistema sanitario, importantes en la lucha contra las epidemias y pandemias que amenazan la salud, igual como se observó en la pandemia pasada, pero aun así no se les brinda las condiciones necesarias para que ejerzan sus labores trabajan bajo un ambiente poco motivador y tienen que ejercer y gestionar sus labores con pocos recursos <sup>5</sup>.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), se proyecta que para el año 2030 habrá una carencia de alrededor de 18 millones de profesionales en el sector sanitario, con la mayor parte de esta falta concentrada en países con ingresos bajos y medianos bajos. Sin embargo, los problemas relacionados con la formación, el empleo, la distribución, la retención y el desempeño del personal sanitario no se limitan a estos países, sino que afectan a naciones de todos los niveles de desarrollo.<sup>6</sup>

El desarrollo de patrones de estrés o déficits en el desempeño de las enfermeras se debe a la mala calidad de vida laboral y condiciones de trabajo donde no se considera a la motivación laboral como algo esencial, como se menciona en un estudio en Irán, que encontró que el 60% de las enfermeras estaban insatisfechas con las condiciones en las que realizaban su trabajo y que cada día se sentían desmotivadas a seguir trabajando <sup>7</sup>.

En América Latina, un estudio realizado en Brasil reveló que el 12 % de los 60 trabajadores encuestados experimentaba fatiga emocional y baja motivación laboral, siendo este problema más prevalente entre las enfermeras, alcanzando un 17 % <sup>8</sup>.

A nivel nacional, un estudio realizado en Lima en 2021 reveló que el 18.46 % del personal de enfermería mostraba una baja motivación laboral, mientras que el 52.31 % se encontraba en un nivel medio y el 29.23 % en un nivel elevado. Además, se observó que el 10.77 % del personal presentaba una calidad de atención deficiente, el 53.85 % una calidad regular, y el 35.38 % alcanzaba un nivel eficiente en la atención de enfermería <sup>9</sup>.

Por otro lado, las causas de la desmotivación del personal de enfermería se observaron con más detalle en la pandemia, donde los profesionales de la salud tuvieron que enfrentarse a circunstancias críticas, donde todos los días corrían el riesgo de enfermarse, el exceso de trabajo. Por lo que provocó que el personal presentara estrés, ansiedad, burnout entre otros, siendo esta gran presión la desmotivación del personal que muchas veces lo llevo a dejar la profesión <sup>10</sup>.

Como consecuencias se estima que la falta de motivación puede generar ausentismo lo que ha incrementado considerablemente en más del 30% en los últimos 25 años <sup>11</sup>. En el caso del personal de

enfermería, esto incide directamente en su desempeño laboral y la atención que brinda a los pacientes, además de alterar la calidad y cantidad de la atención brindada a los pacientes y causar serios problemas de gestión <sup>12</sup>.

A nivel local el estudio se desarrolló bajo los servicios críticos del hospital Regional de Huacho – 2024, donde el alto nivel de demanda es agobiante para el personal que tiene que enfrentarse con la falta de personal de enfermería en las áreas, la falta de apoyo de las autoridades, asimismo al conversa con el personal refieren que no existe una cultura de motivación en la institución, a veces no se le reconoce por sus labores, no se les brinda las condiciones ideales para sus labores, es por ello importante comprender como se está desarrollando la motivación laboral en los servicios críticos y como ello puede estar relacionado con su nivel de desempeño laboral:

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cómo se relaciona la motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho - 2024?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

### **P.E.1:**

¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho - 2024?

### **P.E.2:**

¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho - 2024?

## **2.4. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho – 2024.

## **2.5. Objetivos específicos**

### **O.E.1:**

Establecer la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho – 2024

### **O.E.2:**

Analizar la relación entre la motivación intrínsecas con el desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho - 2024

## **2.6. Justificación e Importancia**

### **Justificación teórica**

La justificación teórica de este estudio se basa en la teoría de los factores de higiene de Herzberg, Mausner y Snyderman<sup>13</sup>., que plantea que ciertos aspectos del entorno laboral, aunque no generan motivación directamente, son fundamentales para evitar la insatisfacción. En el caso de los profesionales de enfermería en servicios críticos, comprender estos factores es clave debido a las altas demandas emocionales y físicas de su labor, que requieren un ambiente laboral que minimice el estrés y favorezca el compromiso.

Además, se integra la teoría de la Escala de Desempeño Laboral de Wayne Mondy <sup>14</sup>, la cual ofrece una herramienta integral para evaluar el desempeño laboral. Este enfoque permitió valorar de manera objetiva el logro de metas, competencias y rasgos de

personalidad de las enfermeras, identificando tanto fortalezas como áreas de mejora, lo que resulta esencial para optimizar la calidad del servicio en áreas críticas del Hospital Regional de Huacho. Al combinar ambos enfoques, esta investigación busco proporcionar un marco robusto para analizar la relación entre motivación y desempeño en un entorno altamente exigente como el de los servicios críticos de salud.

### **Justificación metodológica**

Desde una perspectiva metodológica, la investigación ofrece un enfoque práctico para la medición de las variables en estudio, así como también proporciono instrumentos validados y confiables, los cuales contribuyen como referencia para otros estudios con objetivos análogos a los de este trabajo.

### **Justificación práctica**

Esta investigación es de gran relevancia práctica, ya que buscó resaltar la problemática del bajo nivel de motivación entre los profesionales de enfermería en los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho. La desmotivación se manifiesta a través de renuncias frecuentes, elevado ausentismo y un deterioro en el desempeño, incrementando la probabilidad de eventos adversos. Los servicios críticos requieren un personal altamente motivado para tomar decisiones rápidas y precisas que garanticen la seguridad y el bienestar de los pacientes. Esta investigación determinó la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral, proporcionando una mayor comprensión de cómo estos factores están interrelacionados. De esta forma, los resultados aportaron al fortalecimiento de la gestión del recurso humano en salud, impulsando una atención más eficiente y orientada hacia la excelencia y las necesidades del paciente.

## **Importancia**

La importancia del presente estudio radicó en comprender cómo la falta de motivación afecta el desempeño laboral y, por ende, la calidad del cuidado al paciente. La motivación del personal de enfermería es fundamental para mantener un desempeño óptimo en contextos de alta presión, donde las decisiones rápidas y precisas son determinantes para la vida de los pacientes. Los resultados proporcionaron información valiosa para mejorar la gestión del personal, permitiendo proponer estrategias orientadas a aumentar la motivación. Al aplicar las recomendaciones derivadas de la investigación, se espera optimizar el desempeño del personal.

### **2.7. Alcances y limitaciones**

#### **Alcances**

**Alcance temporal:** El presente estudio analizó la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional en los enfermeros que laboraron en los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho durante el año 2024.

**Alcance espacial o geográfico:** El estudio se desarrolló en el Hospital Regional de Huacho, específicamente en las áreas de cuidados intensivos, emergencia y cuidados intermedios, donde laboran los profesionales de enfermería que brindan atención en contextos de alta demanda y estrés.

**Alcance social:** La investigación se enfocó en los profesionales de enfermería que trabajan en los servicios críticos, constituyendo una muestra representativa de este grupo clave en el sistema de salud. El estudio buscó comprender cómo la motivación laboral, tanto intrínseca como extrínseca, impacta su desempeño en situaciones de alta presión y exigencia.

**Alcance metodológico:** El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, con un alcance transversal que abarcó un análisis puntual del contexto durante el año 2024. Se evaluaron dimensiones clave de la motivación laboral y del desempeño profesional, considerando indicadores como el cumplimiento de protocolos, la calidad de atención, el trabajo en equipo y el manejo de situaciones críticas.

### **Limitaciones**

Entre las principales limitaciones encontradas se identificó que la muestra estuvo restringida a los servicios críticos, por lo que los resultados obtenidos no pudieron ser generalizados al resto de los profesionales de enfermería del hospital ni a otras áreas de atención. Además, las jornadas laborales intensas y la alta carga de trabajo dificultaron la participación activa de algunos enfermeros en las encuestas y entrevistas realizadas.

Otro desafío fue la influencia de factores externos no controlados, como cambios administrativos, recursos limitados y eventos inesperados, que pudieron haber afectado tanto la motivación como el desempeño laboral durante el periodo estudiado. Asimismo, al tratarse de un estudio transversal, el análisis se limitó a un momento específico en el tiempo, sin evaluar la evolución de las variables a lo largo del tiempo, lo que restringió la capacidad de identificar cambios o tendencias prolongadas.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Al revisar las fuentes de estudio, se ha podido ubicar trabajos que guardan relación con cada una de nuestras variables, siendo estos relevantes aportes:

##### **Internacional**

Bayser en el año 2022 realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en una institución pública de Buenos Aires. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño transversal descriptivo-correlacional, tomó como muestra a 60 profesionales, en su mayoría mujeres de entre 34 y 53 años con formación como enfermeros profesionales. Se utilizaron dos instrumentos: uno para evaluar la motivación en tres dimensiones y otro para medir el desempeño laboral por competencias. Los resultados indicaron que más del 96% del personal presentó un nivel de desempeño regular en todas las dimensiones, sin evidenciarse altos niveles de desempeño. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral, lo que implica que un aumento en la motivación se traduce en un mejor desempeño del personal de enfermería en sus funciones.<sup>15</sup>

Venegas et al. en Ecuador en el año 2022 desarrollaron un estudio con el propósito de analizar la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en hospitales de tercer nivel en Quito. La investigación, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal, contó con una muestra de 200 trabajadores. Se emplearon dos cuestionarios. Los resultados indicaron que el 61% del personal presentó un nivel medio de motivación y el 56% un nivel medio de satisfacción laboral, debido principalmente a la falta de comunicación y de reconocimiento en sus

labores. Se concluyó que la repetitividad de las tareas diarias en el entorno hospitalario puede generar desinterés en el personal, por lo que la aplicación de estrategias de motivación es esencial para mejorar tanto su desempeño como su desarrollo profesional, lo cual repercute positivamente en la calidad de atención ofrecida en los hospitales <sup>16</sup>.

Cabrera en el 2021 llevó a cabo una investigación en Ecuador con el fin de identificar los factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS. La investigación fue de tipo cuantitativo, con nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Los resultados evidenciaron que el personal carece de capacitaciones anuales, trabaja en entornos inadecuados y no recibe reconocimientos ni incentivos laborales. Además, se observó falta de apoyo entre los colaboradores y la ausencia de programas de formación profesional. Como conclusión, se propuso implementar estrategias como programas de team building, reconocimientos laborales, capacitaciones continuas y talleres motivacionales para mejorar el ambiente laboral y el desempeño del personal<sup>17</sup>.

Alarcón et al. en Chile en el año 2020 con el objetivo de evaluar los niveles de motivación y satisfacción laboral en matronas del Hospital de Puerto Montt. La investigación, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental de corte transversal, contó con una muestra de 38 profesionales de las áreas de neonatología, ginecología y obstetricia. Se aplicaron dos cuestionarios para medir la motivación (23 ítems) y la satisfacción laboral (36 ítems). Los resultados mostraron una relación positiva entre ambas variables, con un nivel de motivación alto en todas las dimensiones evaluadas. Sin embargo, en cuanto a la satisfacción laboral, los puntajes obtenidos fueron bajos en la mayoría de los factores analizados, lo que sugiere la necesidad de mejorar aspectos

relacionados con el entorno laboral y las condiciones de trabajo<sup>18</sup>. Jara et al. En Argentina en el año 2019 llevaron a cabo una investigación con el objetivo de identificar el nivel de motivación laboral extrínseca entre los profesionales de enfermería en las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes Capital durante 2018. El estudio, de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal, observacional y prospectivo, incluyó una muestra de 50 profesionales. De estos, se seleccionaron diez enfermeros de cada institución, de acuerdo con criterios de selección específicos, utilizando un muestreo probabilístico con técnicas de conglomerado y aleatorio simple. Se empleó un cuestionario tipo Likert con 20 ítems para evaluar variables como edad, sexo, remuneración, decisiones laborales, progreso laboral, condiciones físicas, equipamiento, seguridad laboral, relaciones grupales y comunicación. Los resultados mostraron que el 4% de la muestra presentó un nivel bajo de motivación laboral, el 52% tuvo un nivel medio y el 44% reportó un nivel alto. En cuanto al género, el 62% de los participantes eran mujeres y el 38% hombres. Las conclusiones indicaron que la motivación laboral es una herramienta crucial que puede influir tanto positiva como negativamente en el desempeño de los profesionales de enfermería en estos servicios <sup>19</sup>.

### **Nacionales**

De la Cruz en el 2024 llevó a cabo un estudio en un hospital nacional de Lima, con el propósito de establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia para adultos. La investigación, de enfoque cuantitativo y tipo aplicada, se realizó bajo un diseño no experimental, de corte transversal y nivel correlacional. La muestra estuvo constituida por 100 profesionales de enfermería a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados fueron que el 47% percibe una motivación alta, el 43% la considera media y el 10% baja. En cuanto al desempeño laboral, el 22% lo evaluó como alto,

el 61% como medio y el 17% como bajo. El análisis estadístico arrojó un coeficiente de Pearson de 0.554, indicando una correlación positiva moderada entre las variables <sup>20</sup>.

Cabanillas en el 2021 desarrolló una investigación en el Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, con el objetivo de analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en Sala de Operaciones. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 enfermeros y enfermeras, a quienes se les aplicaron instrumentos para medir las variables. Los resultados indicaron que la motivación laboral fue percibida como alta por el 33.3% de los participantes, media por el 53.3% y baja por el 13.3%. Respecto al desempeño laboral, el 20% lo calificó como bueno, el 63.3% como regular y el 16.7% como deficiente. Se concluyó que existe una relación significativa entre motivación y desempeño, con un p-valor de 0.001 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.557, lo que evidencia una correlación positiva moderada <sup>21</sup>.

Rojas en el 2019 realizó un estudio en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, en Callao, con el objetivo de analizar la relación entre motivación y desempeño laboral durante el año 2018. La investigación, de tipo básico y enfoque cuantitativo, utilizó un diseño no experimental, de corte transversal y método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 50 licenciadas en enfermería, de las cuales se seleccionaron 48 mediante muestreo no probabilístico. Se aplicaron dos cuestionarios previamente validados por expertos y evaluados mediante la prueba de confiabilidad de Cronbach. Los resultados se procesaron estadísticamente y se presentaron en tablas y gráficos, mostrando una correlación positiva moderada entre motivación intrínseca y desempeño laboral, con un coeficiente de Spearman de 0.558, lo que

sugiere que un mayor nivel de motivación intrínseca mejora el rendimiento de las enfermeras en el servicio neonatal <sup>22</sup>.

Avia y Soel en el 2021 publicó su tesis que tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas de Lima en el año 2019, para lo cual se empleó como metodología un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y diseño no experimental, que tuvo como muestra a 91 profesionales de enfermería del Hospital de Emergencias Pediátricas. Se captó a los participantes del servicio de pediatría brindándoles un consentimiento y luego se aplicó una ficha de recolección. Se concluyó que existe relación directa ( $\rho=0.912$ ), fuerte y significativa ( $p=0.000$ ) entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas de Lima en el año 2019 <sup>23</sup>.

Medina y Suarez en el 2021 realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2021. El enfoque fue cuantitativo, estudio nivel básica, diseño no experimental, correlacional, población con la que trabajó fueron 106 personas contando con una muestra de 84. Se obtuvo que la motivación el nivel fue medio en 53,6%, en el desempeño laboral el nivel fue deficiente en 52,4%. Se concluyó que la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del Servicio de emergencia tienen relación positiva, significativa y alta de acuerdo a la correlación con Rho de Spearman, cuyo valor fue 0,841 <sup>24</sup>.

### **Locales o regionales**

No se encontró antecedentes a nivel de huacho con las dos variables.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Variable Motivación Laboral**

#### **Definición**

La motivación es una característica inherente al individuo, influenciada tanto por factores internos como externos, lo que favorece un fuerte compromiso tanto de la organización como de los trabajadores. Es un componente esencial dentro de las organizaciones, ya que actúa como una variable clave para identificar aspectos críticos y, a partir de ello, desarrollar estrategias que impulsen mejoras. Estas mejoras, a su vez, contribuyen a incrementar tanto el valor financiero como el impacto social de la organización <sup>25</sup>.

La motivación laboral es una herramienta clave para el crecimiento y desarrollo de una organización, por lo que debe aplicarse a todos los niveles de la misma. Esta motivación debe ser generalizada, ya que contribuye a mejorar el desempeño y la eficiencia en las tareas laborales, lo que beneficia directamente a la organización. Es fundamental estimularla de diversas maneras, especialmente si los empleados disfrutan de su trabajo dentro de la empresa. Por lo tanto, este estudio destaca el papel crucial de la motivación laboral en el crecimiento, mejora y progreso de una institución <sup>26</sup>.

La motivación laboral se refiere al grado de entusiasmo y esfuerzo que un individuo necesita para llevar a cabo su trabajo con compromiso, con el fin de cumplir los objetivos de la organización. Actúa como una fuerza que impulsa y dirige las acciones hacia el logro de metas, inspirando y facultando a las personas para que coordinen su conducta de manera efectiva. La motivación canaliza la energía de los empleados hacia un propósito común, siendo clave para superar obstáculos y alcanzar los resultados deseados. Sin

esta motivación, el rendimiento puede disminuir, afectando el éxito organizacional <sup>27</sup>.

### **Teoría de los factores de motivación e higiene de Herzberg F, Mausner B, Snyderman B.**

Según Herzberg, Mausner y Snyderman, el desempeño laboral se ve influenciado por dos tipos de factores: motivación e higiene. Los factores de motivación, como el reconocimiento y las oportunidades de crecimiento, incrementan la satisfacción y el compromiso de los empleados, fomentando un mayor entusiasmo y dedicación hacia el trabajo. Estos factores están directamente relacionados con la experiencia personal y la realización dentro del entorno laboral. Por otro lado, los factores de higiene, como el salario y las condiciones laborales, previenen la insatisfacción y el descontento, creando un entorno de trabajo aceptable pero no necesariamente generando un impulso adicional para mejorar el rendimiento. Es decir, mientras que los factores de higiene aseguran que los empleados no estén desmotivados, son los factores de motivación los que realmente promueven una mayor implicación y desempeño <sup>13</sup>.

### **Dimensiones de la motivación laboral**

**Extrínsecas:** ocurre cuando las personas realizan sus actividades buscando obtener un resultado específico, pero ese objetivo no está relacionado con el placer de realizar la tarea en sí misma. En el contexto del personal de enfermería, esto se traduce en acciones motivadas por recibir un salario, bonificaciones o recompensas materiales. Estas personas no necesariamente disfrutaban del trabajo, sino que se enfocan en alcanzar beneficios externos que satisfacen necesidades superficiales o inmediatas, como el pago económico o los incentivos adicionales <sup>29</sup>.

La motivación extrínseca proviene de factores externos al trabajador. Está relacionada con los reconocimientos, los recursos proporcionados y los resultados visibles obtenidos tras realizar una tarea. Se centra en objetivos y recompensas externas que generan un impacto momentáneo, pero tiende a desaparecer con el tiempo, ya que no proviene del interés personal del individuo. Esta motivación suele vincularse a incentivos como premios o reconocimientos por el logro de metas, pero al ser generada externamente, no garantiza un compromiso duradero <sup>30</sup>.

Incluye condiciones y recompensas que rodean al trabajador, buscan evitar la insatisfacción o posibles amenazas, pero no tienen como objetivo principal generar satisfacción personal. En el caso del personal de enfermería, esto incluye el salario, las condiciones laborales, la seguridad en el empleo, la supervisión, el estatus y las relaciones con los compañeros. Si estas condiciones están presentes, se perciben como satisfactorias; sin embargo, no necesariamente aumentan la motivación. En cambio, si faltan, pueden provocar insatisfacción o frustración en el trabajador<sup>31</sup>.

**Intrínsecas:** ocurre cuando una persona realiza una actividad simplemente por el placer o la satisfacción que esta le genera. En el ámbito de la enfermería, este tipo de motivación implica que las enfermeras se sienten motivadas internamente al enfrentar desafíos, aprender y desarrollar sus habilidades, sin esperar recompensas externas inmediatas. A diferencia de la motivación extrínseca, esta se caracteriza por el deseo personal de mejorar, actualizar conocimientos y asumir retos por la satisfacción personal que esto les genera, más allá de premios o reconocimientos externos <sup>32</sup>.

La motivación intrínseca refleja los logros personales que no dependen de incentivos externos, esto puede verse en los ascensos o distinciones logrados por méritos propios, debido a su dedicación y esfuerzo en el trabajo. Estas motivaciones internas hacen que las

enfermeras se destaquen por su compromiso y pasión por lo que hacen, lo cual les brinda una satisfacción interna que no está condicionada a recibir premios o reconocimientos externos, como dinero o bonificaciones <sup>33</sup>.

En este sentido, para mantener la motivación intrínseca en los trabajadores, es fundamental que los gerentes o directivos adopten un enfoque de gestión que refuerce el reconocimiento y la valoración del esfuerzo individual. Aunque es importante destacar públicamente los logros y ofrecer incentivos como bonos o felicitaciones, esto debe hacerse de manera que fomente el sentido de satisfacción interna del trabajador. No se trata de ejercer presión, sino de generar un ambiente en el que los empleados se sientan valorados y motivados por el simple hecho de realizar su trabajo de manera consciente y efectiva <sup>34</sup>.

### **3.2.2. Variable desempeño laboral**

#### **Definición de desempeño laboral**

El desempeño laboral se refiere a un instrumento que admite la comprobación del nivel de cumplimiento que logran los objetivos individuales de cada individuo que labora en la organización. Es un análisis que establece si un sujeto efectúa bien su labor. Es evaluado académicamente como parte de la psicología organizacional, constituyendo parte de la gestión de recursos humanos <sup>35</sup>.

El desempeño laboral se define como la capacidad de una persona para cumplir de manera eficiente con las funciones y responsabilidades de su puesto, manifestándose a través de sus acciones, actitudes y resultados alcanzados, se monitorea periódicamente a través de metas establecidas que se alinean con sus competencias profesionales y las tareas asignadas <sup>36</sup>.

El desempeño es medido en base a las capacidades que se requiere para un puesto de empleo, ya que si queremos obtener una ventaja es analizar las indicaciones que nos dan para mejorar en gran medida. Medir la calidad en conducta ayuda a los trabajadores a ejemplificar actitudes que pueden o no generar éxito en el puesto <sup>37</sup>.

La persona demuestra sus competencias laborales adquiridas, integrando rasgos de personalidad que contribuyen a lograr las metas esperadas, en concordancia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la organización <sup>38</sup>.

### **Teoría de Wayne (2010)**

Wayne Mondy, en su libro Administración de Recursos Humanos, explora de manera exhaustiva la evaluación del desempeño laboral, destacando la importancia de combinar diferentes enfoques para obtener una visión completa del rendimiento de los empleados. Según Wayne, entre las dimensiones clave del desempeño laboral se encuentran el logro de objetivos, las competencias y los rasgos de personalidad, lo que permite una evaluación más flexible y adaptada a las necesidades específicas de cada organización. Él subraya que estos criterios pueden integrarse para diseñar instrumentos de evaluación efectivos que mejoren el desempeño laboral, optimizando así los resultados dentro de la empresa. Esto implica que las organizaciones no deben limitarse a un solo criterio, sino que pueden crear una evaluación personalizada que aborde diversos aspectos del desempeño, facilitando una retroalimentación completa y precisa para el desarrollo de sus empleados <sup>14</sup>.

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

**Logro de metas:** es cuando la persona logra aprovechar de manera eficiente las habilidades y el conocimiento para obtener los mejores resultados posibles. Sin embargo, esta tarea se complica en contextos donde la fuerza laboral es limitada y los líderes deben

gestionar múltiples funciones. En este escenario, es fundamental que las instituciones clarifiquen sus estrategias y comuniquen los objetivos de manera sistemática. Esto implica alinear las iniciativas estratégicas con el personal de enfermería, establecer objetivos claros y fomentar un entorno de aprendizaje y retroalimentación constante con los colegas, lo que facilita el cumplimiento de intereses colectivos <sup>39</sup>.

La motivación de logro está vinculada con la búsqueda de nuevas experiencias y el interés por explorar ideas innovadoras. Las personas motivadas por el logro muestran una mayor curiosidad y están dispuestas a cuestionar valores tradicionales. Este tipo de motivación los lleva a experimentar con nuevas actividades, explorar lugares desconocidos e incluso probar comidas diferentes. Además, tienen una mayor apertura a ideas y valores sociales, políticos o religiosos que se alejan de los convencionales, lo que denota un espíritu crítico y curioso <sup>40</sup>.

En el ámbito laboral, se refiere al deseo de sobresalir, superar retos y alcanzar objetivos. Los empleados con una alta necesidad de logro buscan establecer metas desafiantes pero alcanzables, ya que esto estimula su motivación y compromiso. Esta relación entre la fijación de metas y el desempeño laboral es clave para mantener un entorno motivador, en el que los empleados se esfuercen por alcanzar sus metas personales y profesionales <sup>41</sup>.

**Competencias:** son un conjunto de conocimientos, habilidades y características personales que permiten a una persona desempeñarse de manera efectiva en su trabajo. Incluyen tanto habilidades técnicas como capacidades interpersonales y empresariales. Estas competencias deben ser evaluadas en el contexto del desempeño laboral, considerando aquellas que contribuyan al éxito en las funciones que se realizan <sup>42</sup>.

Las competencias no solo son habilidades aisladas, sino construcciones complejas que se manifiestan en situaciones específicas. Este enfoque es holístico, ya que integra múltiples atributos y tareas interrelacionadas, permitiendo que las personas apliquen diversas operaciones de manera simultánea, teniendo en cuenta el entorno y la cultura laboral. En este sentido, las competencias abarcan una serie de habilidades prácticas y contextuales que se manifiestan en la ejecución del trabajo <sup>43</sup>.

**Rasgos de personalidad:** son características que determinan el comportamiento de los colaboradores en una organización. Estas incluyen la actitud, la apariencia y la iniciativa, elementos que pueden influir en el liderazgo, el trabajo en equipo y la productividad. Sin embargo, la evaluación de los rasgos de personalidad puede ser subjetiva y susceptible a prejuicios. Por ello, se recomienda tener cuidado al considerar estos aspectos, ya que son determinantes para el éxito o el fracaso en las tareas asignadas <sup>43</sup>.

Está formada por los rasgos que son a actitudes y comportamientos adquiridos a lo largo del tiempo y la identidad personal; y la personalidad que comprende pensamientos, sentimientos y comportamientos que forman parte de la identidad única de cada persona. <sup>44</sup>.

### 3.3. Marco conceptual

**Autonomía:** es un concepto moderno que proviene de la filosofía y, más recientemente, de la psicología. En general, se refiere a la capacidad de cada persona para establecer sus propias reglas o tomar decisiones sin la intervención de nadie. Es contrario a la heteronomía <sup>21</sup>.

**Capacitación:** conjunto de actividades didácticas que están orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades <sup>32</sup>.

**Carga de responsabilidad:** es un seguro cuya función es la de compensar por los daños ocasionados a terceros por nuestra carga<sup>32</sup>.

**Comunicación organizacional:** es el acto deliberado de intercambiar información entre dos o más personas con el fin de transmitir o recibir opiniones u información diferentes dentro de una organización <sup>34</sup>.

**Condiciones ambientales:** las condiciones que se dan en una habitación o recinto cerrado y que determinan si es adecuada para ser ocupada por personas durante largas estancias sin menoscabo de su salud y con un nivel de confort adecuado <sup>31</sup>.

**Conflictos laborales:** problemas que surgen al interior de una organización, entre dos o más personas que la integran <sup>29</sup>.

**Experiencia:** Conocimiento que se obtiene a través de la práctica. Enseñanza adquirida gracias a los acontecimientos vividos <sup>34</sup>.

**Motivación:** se interpreta como una actividad que, a menudo, se manifiesta de forma espontánea, sin necesidad de reducirse a mera reacción ante una situación estimular específica. Además, la conducta motivada se considera propositiva puesto que, en gran medida, se desarrolla impulsada por planes, metas y objetivos <sup>33</sup>.

**Presión laboral:** habilidad o competencia que se refiere a mantener la productividad y eficiencia bajo condiciones laborales adversas, como un gran volumen de tareas, entregas en plazos muy cortos o la combinación de ambas <sup>29</sup>.

**Proactividad:** Ser proactivo significa anticiparse a los acontecimientos, asumir responsabilidad y tener iniciativa <sup>22</sup>.

**Satisfacción laboral:** ocurre cuando un empleado experimenta estabilidad laboral, progreso profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida personal <sup>33</sup>.

**Seguridad laboral:** capacidad de dar respuesta efectiva a riesgos, amenazas o vulnerabilidades y estar preparados para prevenirlos, contenerlos y enfrentarlos <sup>33</sup>.

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Tipo y nivel de investigación.**

#### **Enfoque.**

El desarrollo del estudio fue por medio de un enfoque cuantitativo el cual se desarrolló a través de la medición ordinal y la estadística para poder evaluar a las variables de estudio <sup>45</sup>.

#### **Tipo.**

El tipo del estudio fue la básica el cual busca aportar en el desarrollo del conocimiento, mediante la observación de fenómenos y la comprensión y comprobación del problema estudiado <sup>46</sup>.

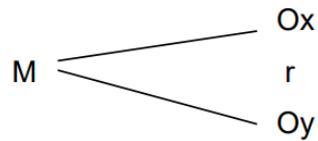
#### **Nivel.**

En el caso del nivel de estudio fue correlacional el cual tuvo como propósito encontrar el nivel de relación entre ambos aspectos investigados <sup>46</sup>.

### **4.2. Diseño de la Investigación**

El diseño de estudio fue no experimental de corte transversal, no se manipularon intencional los fenómenos estudiados, solo se basa en la observación en el contexto real para poder brindar una conclusión de ello, asimismo, el corte transversal indica que el estudio fue realizado en un solo momento y lugar <sup>47</sup>.

## Figura 1. Esquema diseño investigación



Donde:

M= Profesionales de Enfermería de servicios críticos de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital Regional de Huacho – 2024.

Ox: Motivación.

Oy: Desempeño laboral.

r: Relación.

### 4.3. Hipótesis general y específicas

#### 4.3.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho – 2024.

#### 4.3.2. Hipótesis específicas.

##### H.E.1:

Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho – 2024.

##### H.E.2:

Existe relación significativa entre la motivación intrínsecas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho – 2024.

#### **4.4. Identificación de las variables**

##### **Variable 1. Motivación**

La motivación laboral se refiere al grado de entusiasmo y esfuerzo que un individuo necesita para llevar a cabo su trabajo con compromiso, con el fin de cumplir los objetivos de la organización <sup>27</sup>.

##### **Dimensiones:**

**D1: Extrínsecas.**

**D2: Intrínsecas**

##### **Variable 2: Desempeño laboral**

El desempeño laboral se refiere a los comportamientos que se perciben durante la ejecución de una tarea. La persona demuestra sus competencias laborales adquiridas, integrando rasgos de personalidad que contribuyen a lograr las metas esperadas, en concordancia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la organización <sup>38</sup>.

##### **Dimensiones:**

**D3: Logro de metas**

**D4: Competencias**

**D5: Rasgos de personalidad**

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
<b>Motivación laboral</b>	<b>D.1:</b> Extrínsecas	(1) Tensión relacionada con el trabajo (2) Presión del trabajo (3) Relación interpersonal con sus jefes (4) Relación interpersonal con sus compañeros (5) Monotonía laboral	P1 al P5  P6 al P7  P8  P9  P10 al P11	Ordinal  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Mala (23-53)  Regular (54-84)	Cuantitativo
	<b>D.2:</b> Intrínsecas	(1) Satisfacción por el trabajo (2) Competencia profesional (3) Promoción profesional (4) Estatus	P12 al 15  P16 al P18  P19 al P21  P22 al P23		Buena (85-115)	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
<b>Desempeño laboral</b>	<b>D.1:</b> Logros de metas	1) Eficacia 2) Eficiencia 3) Efectividad	P1, P7 P2, P4, P6 P3, P5	Ordinal  (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Deficiente (20-53)  Regular (54 - 87)  Eficiente (88-100)	Cuantitativo
	<b>D.2:</b> Competencias	1) Habilidades y destrezas 2) Compromiso con objetivos y metas institucionales 3) Responsabilidad e iniciativa	P8, P9, P12 P14, P11 P10, P13			
	<b>D.3:</b> Rasgos de personalidad	1) Sociabilidad 2) Autocontrol	P16, p17, P19 P15, P18, P20			

#### **4.6. Población – Muestra**

##### **Población.**

La población es un conjunto de personas que cumplen con ciertas condiciones naturales para el estudio de un fenómeno <sup>47</sup>, en este caso estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería de servicios críticos de emergencia y unidad de cuidados intensivos del hospital Regional de Huacho – 2024.

##### **Criterios de inclusión**

- Enfermeras que laboran en unidades críticas
- Enfermeras que firmaron el consentimiento informado

##### **Criterios de exclusión**

- Enfermeras que se encuentran de vacaciones
- Enfermeras que se encuentran de licencia

##### **Muestra**

Se hace referencia a la muestra de población al subconjunto representativo un utilizado para examinar un fenómeno común y cuantificable experimentado por los individuos <sup>48</sup>. Por lo tanto, se consideró abarcar a como muestra a toda la población sin embargo solo participaron 57 colaboradores los cuales se encontraban dentro de los horarios establecidos para poder recopilar la información.

##### **Muestreo**

En el caso del muestreo fue no probabilístico porque todos los elementos estudiados o considerados fueron la población <sup>49</sup>.

#### **4.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de información**

##### **Técnica**

Se empleo como técnica la encuesta para recolectar los datos; es una técnica implementada mediante la administración de un cuestionario <sup>49</sup>.

##### **Instrumento.**

Para medir el “Motivación laboral”, se utilizó el cuestionario desarrollado por Linares <sup>50</sup>, en Perú en el año 2017. Constituido por 23 ítems que considera las dimensiones de; Extrínsecas (11 ítems) e Intrínsecas (12 ítems). Para la calificación de la respuesta se empleó la escala Likert, Nunca: 1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4 y Siempre: 5. Para la categorización de la variable, se utilizó las siguientes escalas de evaluación:

Mala (23-53)

Regular (54-84)

Buena (85-115)

En forma análoga, se realiza el proceso de Baremación para las dimensiones de la variable (1), según muestra la tabla

**Tabla 1. Datos para formulación de niveles de las dimensiones de la variable Motivación laboral**

	Extrínsecas	Intrínsecas
Cantidad de Ítems	11	12
Puntaje Máximo	55	60
Puntaje Mínimo	11	12
Rango	44	48
Amplitud (A)	14	16

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de motivación laboral, se muestra en la tabla.

**Tabla 2. Intervalos de las dimensiones de motivación laboral**

Niveles/rangos	Extrínsecas	Intrínsecas
Bueno	[41-55]	[12-60]
Regular	[26-40>	[29-45>
Malo	[11-25>	[12-28>

La validez y confiabilidad del instrumento utilizado fue evaluado para garantizar la precisión de los resultados obtenidos en el estudio. En el caso de la variable motivación laboral, se realizó un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual obtuvo un valor de 0.788. Este resultado indica que el instrumento posee una buena consistencia interna, ya que supera el umbral mínimo de 0.7 considerado aceptable en investigaciones sociales. Asimismo, el Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados arrojó un valor de 0.816, lo que refuerza la confiabilidad del instrumento. El cuestionario aplicado constó de 23 ítems, diseñados específicamente para medir las dimensiones asociadas a la motivación laboral.

Estos resultados permiten concluir que el instrumento utilizado para medir la primera variable es válido y confiable para su aplicación, brindando un soporte sólido a la investigación.

**Tabla 3. Alfa de Cronbach instrumento motivación laboral**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,788	,816	23

Para medir el “desempeño laboral”, se utilizó el cuestionario desarrollado por Campos 51, en Perú en el año 2018. Constituido por 20 ítems que considera las dimensiones de; Logro de metas (7 ítems), Competencias (7 ítems) y Rasgos de personalidad (6 ítems). Para la calificación de la respuesta se empleará la escala Likert, Nunca: 1, Casi nunca: 2, A veces: 3, Casi siempre: 4 y Siempre: 5. Para la categorización de la variable, se empleó las siguientes escalas de evaluación:

Deficiente (20-53)

Regular (54 - 87)

Eficiente (88-100)

De igual modo se realizó el proceso para las dimensiones de la variable (2), según muestra la tabla

**Tabla 4. Datos para formulación de niveles de las dimensiones de la variable desempeño laboral**

	Logros de metas	Competencias	Rasgos de personalidad
Cantidad de Ítems	7	7	6
Puntaje Máximo	35	35	30
Puntaje Mínimo	7	7	6
Rango	28	28	24
Amplitud (A)	9	9	8

El consolidado de los niveles correspondiente a las dimensiones de desempeño laboral, se muestra en la tabla.

**Tabla 5. Intervalos de las dimensiones de la variable desempeño laboral**

Niveles/rangos	Logros de metas	Competencias	Rasgos de personalidad
Bueno	[27-35]	[27-35]	[24-30]
Regular	[17-26>	[17-26>	[15-23>
Malo	[7-16>	[7-16>	[6-14>

Del mismo modo la validez y confiabilidad del instrumento utilizado para el desempeño laboral, se realizó un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual obtuvo un valor de 0.868. Este resultado indica que el instrumento posee una buena consistencia interna, ya que supera el umbral mínimo de 0.7 considerado aceptable en investigaciones sociales. Asimismo, el Alfa de Cronbach basado en elementos estandarizados arrojó un valor de 0.884, lo que refuerza la confiabilidad del instrumento. El cuestionario aplicado constó de 20 ítems, diseñados

específicamente para medir las dimensiones asociadas al desempeño laboral.

**Tabla 6. Alfa de Cronbach instrumento desempeño laboral**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,868	,884	20

#### **4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos**

Una vez completada la aplicación del instrumento, se preparó cuidadosamente la base de datos en el programa SPSS 26.0. Posteriormente, se elaboraron las tablas y gráficos correspondientes en los programas Microsoft Office Word y Excel 2016, según correspondió. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando frecuencias y porcentajes en tablas, complementadas con gráficos de barras, elementos que facilitaron la visualización de las descripciones e investigaron posibles relaciones entre las variables. Para la prueba de hipótesis, al tratarse de variables ordinales, se realizó una prueba de normalidad con el objetivo de determinar si los datos eran paramétricos o no paramétricos.

En cuanto al análisis estadístico descriptivo, se efectuaron análisis bivariados individuales que permitieron describir las variables y dimensiones del estudio. En el análisis estadístico inferencial, se procedió mediante la prueba de normalidad para identificar las distribuciones de los datos, estableciendo si estos eran paramétricos o no paramétricos. Esto permitió seleccionar las pruebas de correlación adecuadas, considerando un nivel de significancia menor o mayor a 0.05. En este caso, se utilizó la prueba estadística de correlación de Spearman debido a la naturaleza de las variables y los resultados obtenidos.

## V. RESULTADOS

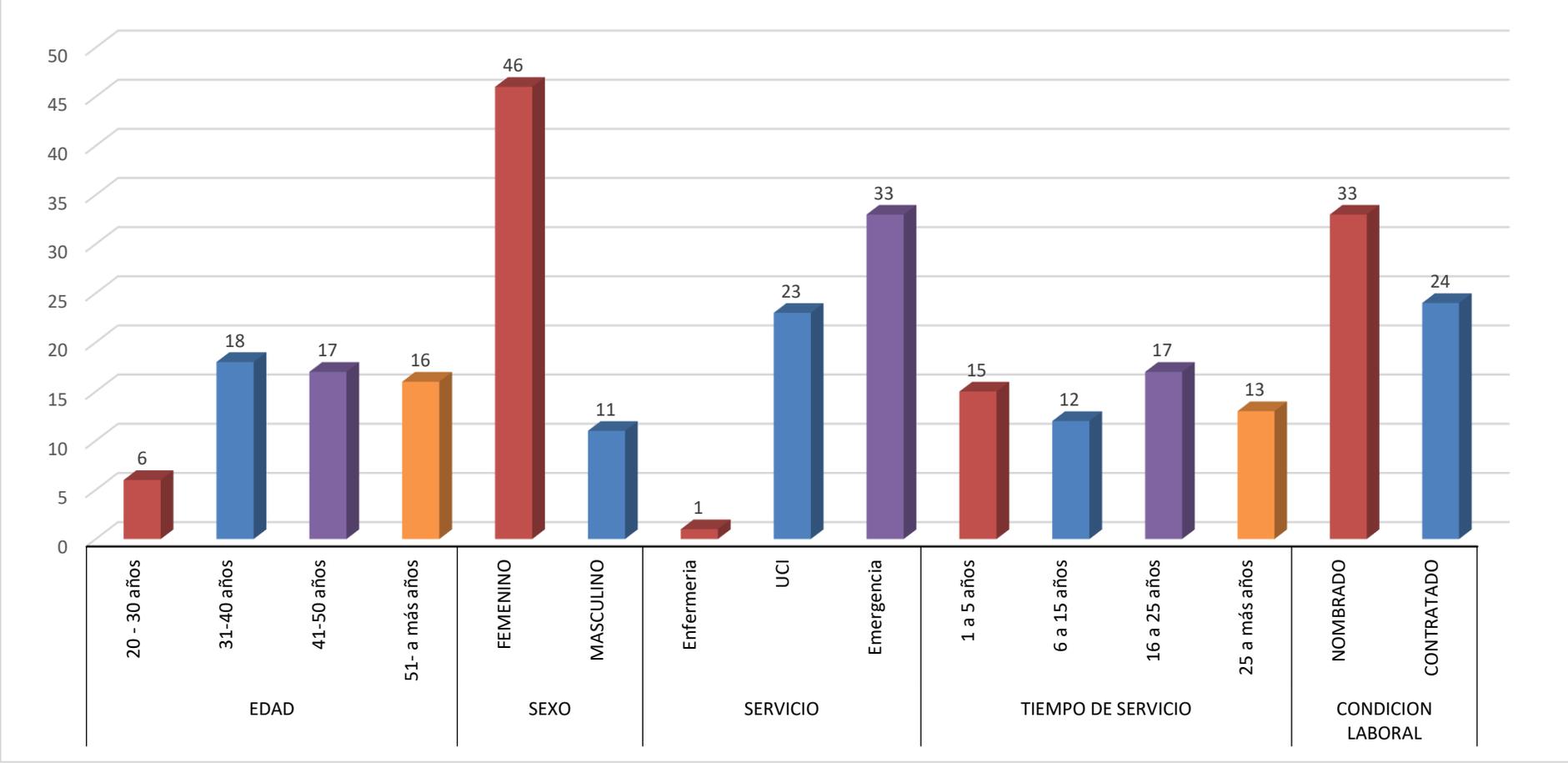
### 5.1. Presentación de resultados

**Tabla 7. Características sociodemográficas en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>EDAD</b>	20 - 30 años	6	10,5%
	31-40 años	18	31,6%
	41-50 años	17	29,8%
	51- a más años	16	28,1%
<b>SEXO</b>	FEMENINO	46	80,7%
	MASCULINO	11	19,3%
<b>SERVICIO</b>	Enfermería	1	1,8%
	UCI	23	40,4%
	Emergencia	33	57,9%
<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	1 a 5 años	15	26,3%
	6 a 15 años	12	21,1%
	16 a 25 años	17	29,8%
	25 a más años	13	22,8%
<b>CONDICION LABORAL</b>	NOMBRADO	33	57,9%
	CONTRATADO	24	42,1%

Fuente: Instrumentos aplicados por los autores – 2024

**Figura 2. Características sociodemográficas en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

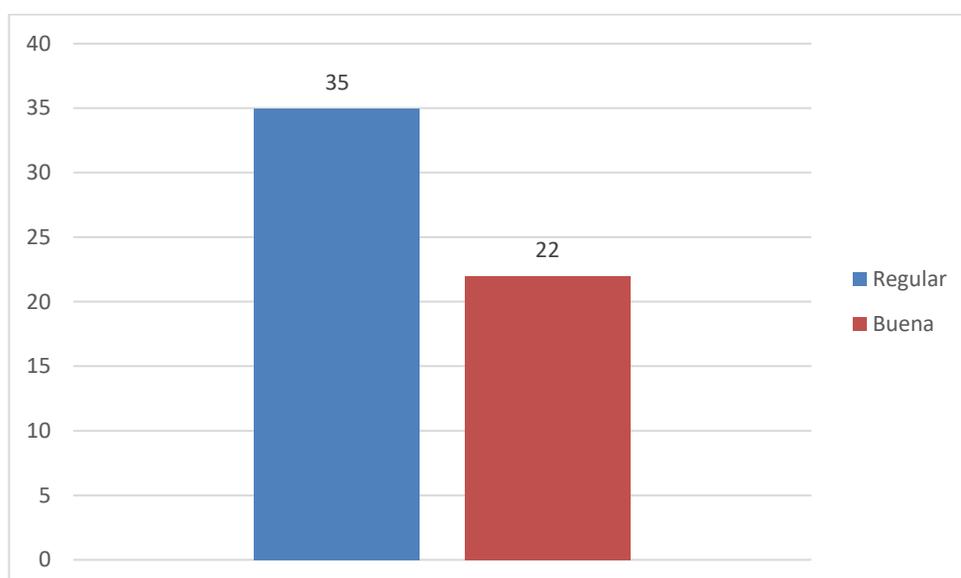


**Tabla 8. Desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Regular	35	61,4
Buena	22	38,6
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Instrumentos aplicados por los autores – 2024

**Figura 3. Desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

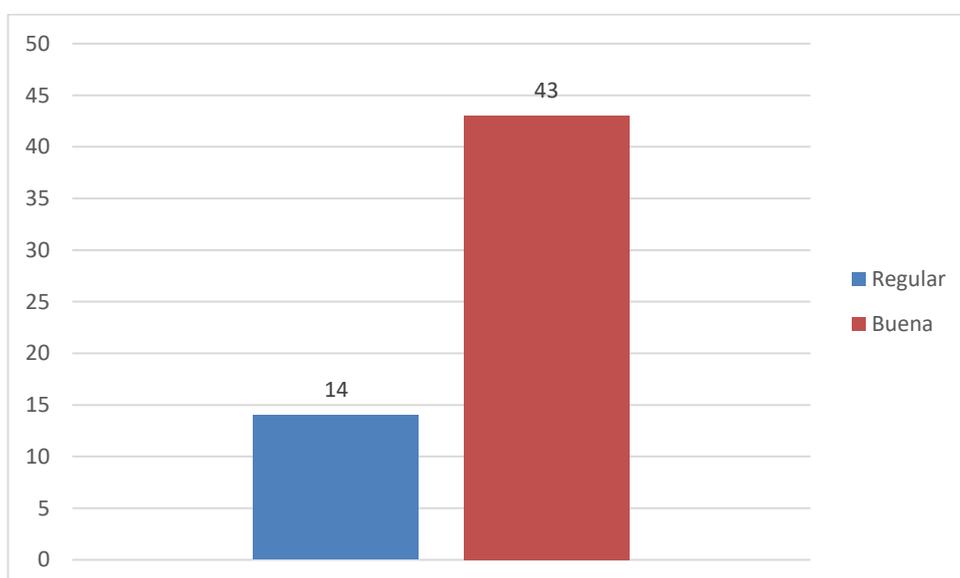


**Tabla 9. Motivación laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Regular	14	24,6
Buena	43	75,4
Malo	0	0%
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Instrumentos aplicados por los autores – 2024

**Figura 4. Motivación laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

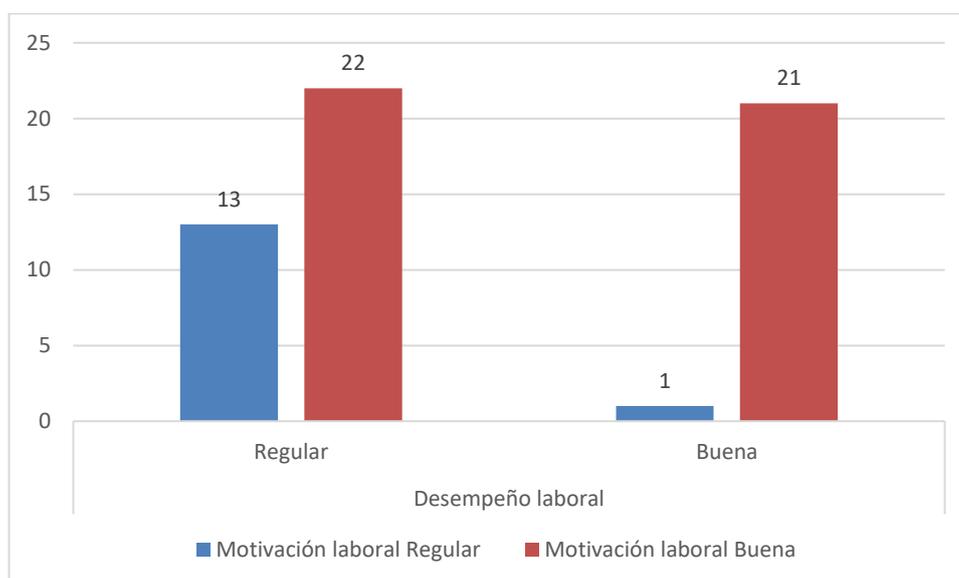


**Tabla 10. Motivación laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

Motivación laboral	Desempeño laboral						TOTAL	
	Regular		Buena		Malo		fi	f%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Motivación laboral Regular	13	22,8%	1	1,8%	0	0%	14	24,6%
Motivación laboral Buena	22	38,6%	21	36,8%	0	0%	43	75,4%
Motivación laboral Mala	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
<b>total</b>	<b>35</b>	<b>61,4%</b>	<b>22</b>	<b>38,6%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>57</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Instrumentos aplicados por los autores – 2024

**Figura 5. Motivación laboral y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

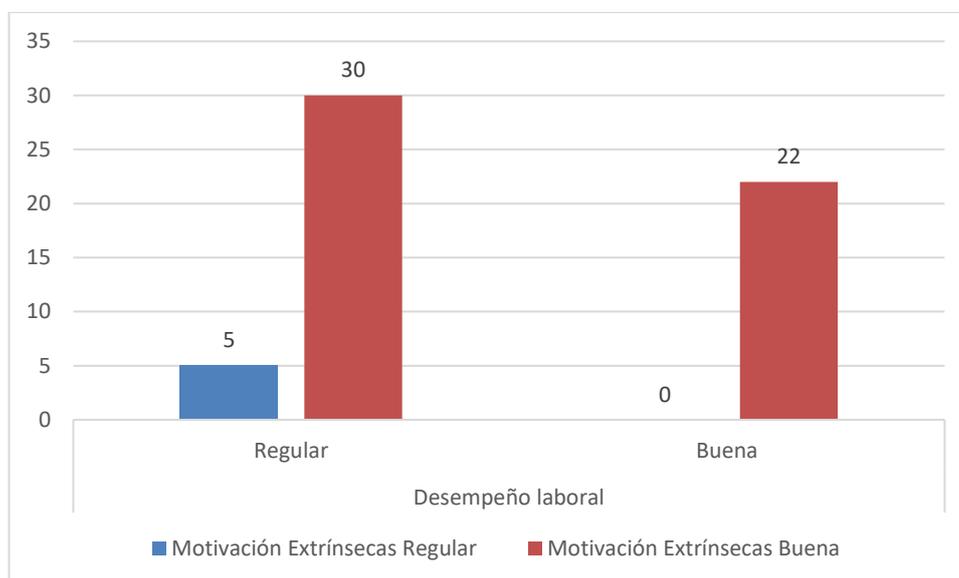


**Tabla 11. Motivación extrínseca y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

Motivación laboral	Desempeño laboral						Total	
	Regular		Buena		Malo			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Motivación Extrínsecas Regular	5	8,8%	0	0,0%	0	0,0%	5	8,8%
Motivación Extrínsecas Buena	30	52,6%	22	38,6%	0	0,0%	52	91,2%
Motivación Extrínsecas Mala	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>61,4%</b>	<b>22</b>	<b>38,6%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>57</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Instrumentos aplicados por los autores – 2024

**Figura 6. Motivación extrínseca y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

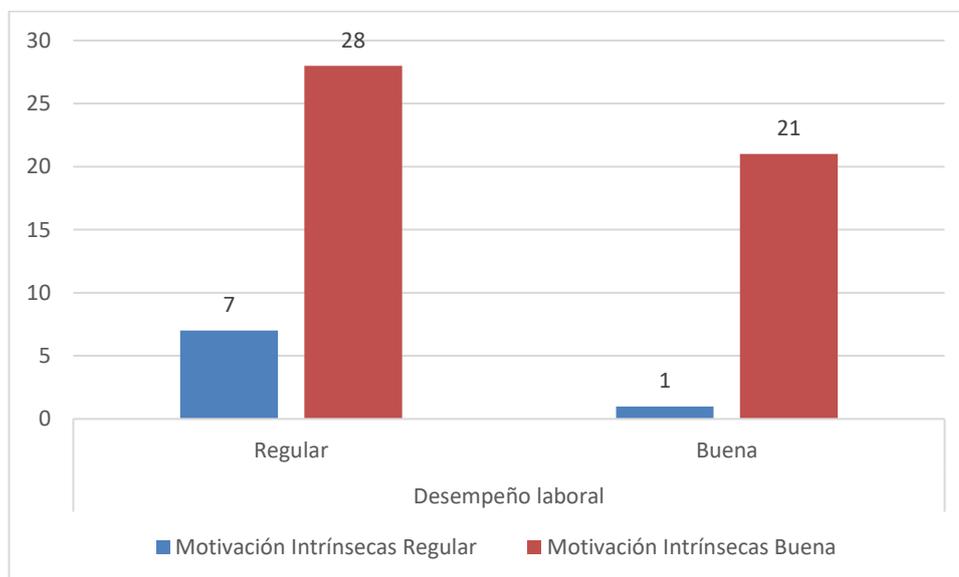


**Tabla 12. Motivación intrínseca y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**

Motivación laboral	Desempeño laboral						Total	
	Regular		Buena		Malo			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Motivación Intrínsecas Regular	7	12,3%	1	1,8%	0	0,0%	8	14,0%
Motivación Intrínsecas Buena	28	49,1%	21	36,8%	0	0,0%	49	86,0%
Motivación Intrínsecas Mala	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>61,4%</b>	<b>22</b>	<b>38,6%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>57</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Instrumentos aplicados por los autores – 2024

**Figura 7. Motivación intrínseca y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho-2024**



## 5.2. Interpretación de resultados

Respecto a las características sociodemográficas, en la Tabla 7 y la Figura 2, los resultados muestran que, en cuanto a la edad, la mayor cantidad de participantes se encuentra en el rango de 31 a 40 años, con el 31,6% (18) de las personas, seguido de quienes tienen entre 41 y 50 años, con 29,8% (17) participantes, y aquellos de 51 años o más, con 28,1% (16) participantes. Solo el 10,5% (6) de los participantes pertenecen al rango de 20 a 30 años, evidenciando que la mayoría de los profesionales son adultos en etapas intermedias de su vida laboral. Respecto al sexo, predomina significativamente el femenino, con el 80,7% (46) de los participantes, mientras que el masculino representa el 19,3% (11) de las personas. Esto refleja una marcada feminización en los servicios críticos del hospital. En relación al servicio en el que laboran, la mayoría de los participantes se encuentran en el servicio de Emergencia, con 57,9% (33) de las personas, seguido del servicio de UCI, con 40,4% (23) participantes. El área de Enfermería tiene solo el 1,8% (1) representante, mostrando una mayor concentración de personal en servicios críticos específicos. En cuanto al tiempo de servicio, la mayor parte de los profesionales cuenta con entre 16 y 25 años de experiencia, con el 29,8% (17) de personas. Le siguen aquellos con 1 a 5 años, con el 26,3% (15) de los participantes, y quienes tienen más de 25 años, siendo el 22,8% (13) de personas. Los profesionales con entre 6 a 15 años representan el 21,1% (12) de los participantes, evidenciando una distribución variada, aunque con predominancia de personal con experiencia consolidada. Por último, en cuanto a la condición laboral, el 57,9% (33) de los participantes son nombrados, mientras que el 42,1% (24) tienen contrato. Esto sugiere que, aunque la mayoría tiene estabilidad laboral, existe una proporción considerable de profesionales contratados.

Respecto a las frecuencias de cada variable, en la Tabla 8 y la Figura 3 se presenta la distribución de frecuencias correspondiente a la variable desempeño laboral en los profesionales evaluados. Se observa que el 61,4% (35) de los participantes son considerados con un desempeño regular, mientras que el 38,6% (22) de los participantes son clasificados con un desempeño bueno. Estos resultados reflejan que una mayor proporción de los participantes presenta un desempeño regular, mientras que una menor cantidad se ubica en un nivel de desempeño bueno.

En la Tabla 9 y la Figura 4 se muestra la distribución de frecuencias correspondiente a la variable motivación laboral en los profesionales evaluados. Se observa que el 24,6 % (14) de los participantes presenta una motivación regular, mientras que el 75,4 % (43) de los participantes tiene una motivación buena. Estos resultados evidencian que la mayoría de los participantes se encuentran en un nivel de motivación bueno, mientras que una menor proporción presenta una motivación regular.

En la tabla 10 y figura 5 se observa, el 75.4% (43) del profesional de enfermería considera una motivación laboral buena, de los cuales el 38.6% (22) presentan un desempeño regular y el 36,8% (21) alcanzan un desempeño bueno. Por otro lado, el 24,6% (14) del profesional de enfermería considera una motivación laboral regular, de los cuales el 22.8% (13) presentan un desempeño regular y solo el 1.8% (1) alcanzan un desempeño bueno.

En la Tabla 11 y la Figura 6 se observa que, de los participantes con una motivación extrínseca regular, el 8,8 % (5) presenta un desempeño regular, mientras que el 0,0 % (0) alcanza un desempeño bueno. Por otro lado, de los participantes con una motivación extrínseca buena, el 52,6 % (30) tiene un desempeño regular, y el 38,6 % (22) alcanza un desempeño bueno.

En la Tabla 12 y la Figura 7 se observa que, de los participantes con una motivación intrínseca regular, el 12,3 % (7) presenta un desempeño regular, y solo el 1,8 % (1) tiene un desempeño bueno. En contraste, de los participantes con una motivación intrínseca buena, el 49,1 % (28) tiene un desempeño regular, y el 36,8 % (21) alcanza un desempeño bueno.

## VI. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

#### 6.1.1. Prueba de normalidad

Para este análisis, se realizó una valoración de la distribución normal de los datos para comprender la disposición de las variables examinadas. Dado que el grupo de estudio incluyó a 57 profesionales de enfermería, se prefirió emplear la prueba de Kolmogorov-Smirnovm se fundamentó en su capacidad para manejar de manera eficaz muestras de tamaño moderado, proporcionando resultados más precisos y confiables.

**Tabla 13. Prueba de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,398	57	,000	,617	57	,000
Extrínsecas	,533	57	,000	,319	57	,000
Intrínsecas	,515	57	,000	,413	57	,000
Motivación laboral	,469	57	,000	,535	57	,000

Según los hallazgos, se observa que tanto las variables como las dimensiones mostraron significancias inferiores a 0.05, indicando una distribución no normal. Por lo tanto, con estos resultados de pruebas de normalidad, no se puede directamente determinar si hay una relación entre las variables. Para ello se realiza un análisis de la relación entre variables con la prueba estadística adicional, de correlación de Spearman.

### **6.1.2. Hipótesis general**

#### **a. Hipótesis estadísticas:**

##### **Hipótesis nula (H<sub>0</sub>)**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho - 2024.

##### **Hipótesis alterna (H<sub>a</sub>)**

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho - 2024.

#### **b. Nivel de significancia $\alpha$ y nivel de confianza (Y):**

$\alpha=0.05$        $(Y)=0.95$

#### **c. Prueba estadística**

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

#### **d. Rechazo de hipótesis nula**

Para determinar el motivo del rechazo de la hipótesis nula el nivel de significancia deberá ser menor al parámetro teórico permitido de 0.05.

**e. Valor calculado**

**Tabla 14. Correlación entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho - 2024.**

		Motivación laboral	
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,596
		Sig. (bilateral)	,000
		N	57

**f. Decisión estadística**

Los resultados evidenciaron un valor bilateral de significancia (sig.) de 0.00, el cual es inferior al nivel teórico de 0.05, lo que indica que la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho - 2024 es estadísticamente significativa. Posteriormente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.596, lo que sugiere una correlación positiva entre ambas variables. Esto significa que, a medida que la motivación laboral aumenta, también se observa una mejora en el desempeño laboral. Por lo tanto, se concluye que la hipótesis alterna planteada se cumple.

### 6.1.3. Prueba de hipótesis específicas

**Tabla 15. Valor calculado de Rho de Spearman para las dimensiones de la motivación**

		Desempeño laboral		
Rho de Spearman	Extrínsecas	Coeficiente	de	,540**
		correlación		
		Sig. (bilateral)		,000
		N		57
	Intrínsecas	Coeficiente	de	,566**
		correlación		
		Sig. (bilateral)		,000
		N		57

**a. Decisión estadística**

**Tabla 16. Hipótesis específicas y conclusiones**

<b>Hipótesis específica</b>	<b>Conclusión</b>
<p><b>Hipótesis específica 1</b></p> <p>Existe relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho – 2024</p>	<p>Los resultados evidenciaron un valor bilateral de significancia (sig.) de 0.00, el cual es inferior al nivel teórico de 0.05, aceptando la hipótesis alterna, lo que confirma que la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho - 2024. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.540, lo que indica una correlación positiva entre ambas variables. Por lo tanto, la hipótesis específica 1 se cumple.</p>
<p><b>Hipótesis específica 2</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación intrínsecas y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho – 2024</p>	<p>Los resultados evidenciaron un valor bilateral de significancia (sig.) de 0.00, el cual es inferior al nivel teórico de 0.05, aceptando la hipótesis alterna lo que confirma que la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho - 2024. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.566, lo que sugiere una correlación positiva entre ambas variables. Por lo tanto, la hipótesis específica 2 se cumple.</p>

## VII. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

### 7.1. Comparación de resultados

Respecto a la discusión de los resultados obtenidos para la hipótesis general, el estudio de Bayser<sup>15</sup> destacó una correlación positiva entre la motivación y el desempeño, con niveles de desempeño regular que alcanzaron el 96 %, muy superiores al 61,4 % encontrado en este estudio. Este contraste sugiere que, aunque el contexto del Hospital Regional de Huacho parece contar con elementos más efectivos para promover niveles de desempeño eficiente, aún persiste una brecha considerable en la optimización del desempeño laboral.

Por su parte, De la Cruz<sup>20</sup> encontró en un hospital de Lima niveles de motivación alta (47 %) y media (43 %), ligeramente inferiores al nivel bueno predominante en este estudio (75,4 %). Sin embargo, su análisis también muestra un desempeño predominantemente medio (61 %) y una correlación positiva ( $r=0.554$ ), comparable a la correlación moderada encontrada en este trabajo ( $Rho=0.596$ ). Esto refuerza la idea de que la motivación, aunque fundamental, no siempre se traduce en un desempeño eficiente, posiblemente debido a factores externos al control directo del personal, como las condiciones organizacionales y laborales específicas.

Los hallazgos del presente estudio reflejan una correlación positiva moderada ( $Rho=0.596$ ), lo cual indica que la motivación tiene un impacto directo y significativo en el desempeño del personal. Este resultado es consistente con el valor de significancia bilateral ( $\sigma=0.00$ ), que refuerza la validez estadística de la hipótesis planteada. Sin embargo, al contrastar estos datos con estudios similares, surgen matices importantes que enriquecen la interpretación. Además, la motivación laboral mostró un predominio del nivel bueno (75,4 %), lo que indica un entorno laboral mayoritariamente favorable. Sin embargo, el desempeño laboral presenta una distribución desigual, con un 61,4 % de niveles regulares y un 38,6 % de niveles eficientes. Esta discrepancia sugiere la existencia de factores

adicionales que podrían limitar el impacto de la motivación sobre el desempeño.

En el contexto de los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho, las exigencias inherentes a este tipo de áreas podrían explicar las discrepancias entre los altos niveles de motivación y los resultados mixtos en desempeño. El estrés asociado al manejo de emergencias, la presión del tiempo y la necesidad de decisiones rápidas podrían ser factores que afectan el rendimiento, incluso cuando los profesionales están motivados. Este contraste evidencia la necesidad de estrategias que no solo mantengan altos niveles de motivación, sino que también aborden factores contextuales y organizacionales para optimizar el desempeño laboral.

Respecto a la discusión de los resultados obtenidos para la hipótesis específica 1, al contrastar estos resultados con estudios previos, emergen similitudes y diferencias que enriquecen el análisis. En el estudio de Cabrera<sup>17</sup> en Ecuador, se destaca cómo la ausencia de capacitaciones, incentivos laborales y programas de formación profesional limitan tanto la motivación como el desempeño laboral del personal de enfermería. Aunque el presente estudio muestra un panorama más positivo en términos de motivación extrínseca, la presencia de un 8,8% en niveles regulares podría reflejar áreas donde las políticas de incentivo externo, como capacitaciones periódicas o reconocimientos formales, pueden ser mejoradas. Esto subraya que, aunque la institución ha logrado establecer un ambiente laboral favorable, persisten desafíos en garantizar una motivación sostenida y uniforme.

Por otro lado, la investigación de Jara et al.<sup>19</sup> en Argentina aporta un enfoque complementario al analizar específicamente la motivación extrínseca en unidades de cuidados intensivos. Su hallazgo de un 44% de profesionales con niveles altos de motivación y un 52% con niveles medios resalta la importancia de factores como la remuneración, las condiciones físicas y la seguridad laboral. Aunque los niveles buenos de motivación extrínseca en el presente estudio son más elevados (91,2%), los resultados

de Jara et al. refuerzan la idea de que un entorno laboral adecuadamente equipado y relaciones laborales armoniosas son componentes esenciales que, si se descuidan, pueden reducir la efectividad de la motivación extrínseca.

En el presente estudio, el coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0.540$ ) sugiere una correlación positiva moderada, respaldada por un valor bilateral de significancia ( $sigma=0.00$ ) que confirma la relación estadística entre las variables analizadas. Estos hallazgos son consistentes con la percepción predominante de motivación extrínseca en niveles buenos (91,2%), mientras que un porcentaje menor (8,8%) se encuentra en el nivel regular, sin casos reportados en el nivel malo.

En el Hospital Regional de Huacho, la ausencia de niveles bajos en motivación extrínseca es un logro importante. Sin embargo, la presencia de casos en niveles regulares indica que aspectos como la equidad en los beneficios, los incentivos económicos y la estabilidad laboral deben ser mejorados, especialmente en servicios críticos, donde el estrés y las altas demandas laborales pueden intensificar la necesidad de estos factores para mejorar la satisfacción y el desempeño.

Por otro lado, al comparar los resultados de la hipótesis específica 2 con estudios previos, se identifican paralelismos y particularidades significativas. En el estudio de Medina y Suárez<sup>24</sup>, realizado en el Hospital María Auxiliadora, se encontró una correlación positiva alta entre motivación y desempeño laboral ( $Rho=0.841$ ). Sin embargo, a pesar de esta relación positiva, el desempeño laboral fue deficiente en un 52,4%, un contraste notable con el presente estudio, donde los niveles buenos predominan y no se reportan desempeños deficientes. Esto podría atribuirse a diferencias en las políticas de gestión interna, el enfoque en el desarrollo profesional y la cultura organizacional entre ambas instituciones.

El estudio de Cabanillas<sup>21</sup> en el Hospital San Juan de Lurigancho también evidenció una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, con una correlación positiva moderada ( $Rho=0.557$ ), similar al

presente estudio. Sin embargo, el desempeño laboral en esta investigación mostró un 63,3% en niveles regulares y un 16,7% en niveles bajos, lo que refleja desafíos más pronunciados en términos de compromiso y resultados. Comparativamente, los resultados del Hospital Regional de Huacho sugieren una gestión más efectiva en aspectos intrínsecos, como la satisfacción personal y el compromiso vocacional, aunque persiste un porcentaje que requiere atención para maximizar su motivación intrínseca.

En la presente investigación, el coeficiente de correlación de Spearman ( $Rho=0.566$ ) indica una correlación positiva moderada, respaldada por una significancia estadística robusta ( $sigma=0.00$ ), lo que permite confirmar la hipótesis alterna. Este resultado resalta que la motivación intrínseca desempeña un papel clave en el desempeño laboral, evidenciado también por el predominio de niveles buenos en esta dimensión (86,0%), mientras que un 14,0% se encuentra en nivel regular, sin casos en nivel malo.

El contexto del presente estudio enfatiza que la ausencia de casos en niveles malos para la motivación intrínseca es un logro que subraya el valor que los profesionales atribuyen a aspectos como la autorrealización y la vocación. Sin embargo, el 14,0% en niveles regulares señala la necesidad de intervenciones estratégicas, como programas que refuercen la conexión emocional con las tareas diarias, el reconocimiento individualizado y la oportunidad de desarrollo personal, elementos que podrían transformar la motivación intrínseca en un motor aún más potente para el desempeño laboral. En síntesis, los resultados evidencian una correlación positiva entre motivación intrínseca y desempeño laboral, alineándose con estudios previos, pero también destacando la efectividad de las políticas internas de la institución estudiada.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

1. Existe una relación positiva moderada entre la motivación general y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería de los servicios críticos del Hospital Regional de Huacho, con un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0.596$ ) y un valor de significancia bilateral ( $p=0.00$ ), menor al parámetro teórico de 0.05. Esto evidencia que, a medida que aumenta la motivación, también mejora el desempeño laboral, confirmando la hipótesis alterna planteada.
2. Respecto a la dimensión de motivación extrínseca, se concluye que esta guarda una relación positiva moderada con el desempeño laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0.540$ ) y un valor de significancia bilateral ( $p=0.00$ ). Este resultado indica que factores externos, como la remuneración y las condiciones laborales, influyen significativamente en el desempeño de los profesionales de enfermería en servicios críticos.
3. En relación con la dimensión de motivación intrínseca, se concluye que también se observa una relación positiva moderada con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho = 0.566$ ) y un valor de significancia bilateral ( $p=0.00$ ). Esto evidencia que aspectos internos, como la satisfacción personal y el compromiso vocacional, son determinantes en la mejora del desempeño laboral.

## **Recomendaciones**

1. Se recomienda fomentar estrategias de motivación general que la administración del Hospital Regional de Huacho implemente programas integrales que promuevan tanto la motivación intrínseca como la extrínseca, esto podría incluir talleres de reconocimiento profesional, capacitaciones, y actividades que fortalezcan el compromiso con la institución.
2. Se recomienda al equipo directivo del Hospital Regional de Huacho y el área de Recursos Humanos implementar acciones para mejorar las políticas de remuneración, dotación de recursos y mejora de las condiciones laborales. Acciones como la adecuación de horarios, la asignación justa de tareas y la creación de incentivos económicos podrían potenciar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería.
3. Finalmente se recomienda a la jefatura de los servicios críticos y el área de Bienestar del Personal promover actividades que refuercen la vocación y la satisfacción personal de los enfermeros, como jornadas de reflexión profesional, reconocimiento público de logros y oportunidades para el desarrollo personal. Estas medidas contribuirán a una mayor identificación con los valores del hospital y un mejor desempeño en servicios críticos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Barbastro N, Palau B, Amo C; Castán M; Per M y Altadill R. La motivación laboral en el personal de enfermería. Revista sanitaria de investigación [Internet]. 2023. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-motivacion-laboral-en-el-personal-de-enfermeria/>
2. Mera, Beatriz Venegas, et al. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies [Internet]. 2022: 2-15. <https://www.journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390>
3. Puma M. La motivación laboral y el compromiso organizacional. Cienc Desarro [Internet]. 2020;23(3):45–53. Disponible en: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>
4. Muñoz M. Gestión del cuidado en enfermería desde una reflexión epistemológica. BENESSERE [Internet]. 2020 [citado el 27 de julio de 2024];5(1). Disponible en: <https://micologia.uv.cl/index.php/Benessere/article/view/2722>
5. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería [Internet]. 2020 [citado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
6. Organización Mundial de la Salud. Personal sanitario [online]. 2022 [citado el 9 de setiembre de 2024]. Disponible en: [https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1)
7. Moradi T, Maghaminejad F, Azizi-Fini I. Quality of working life of nurses and its related factors. Nurs Midwifery Stud [Internet]. 2018;3(2). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17795/nmsjournal19450>
8. Buchan J., Catton H., Shaffer F. Apoyar y retener en 2022 y más allá: La fuerza laboral de enfermería global y la COVID-19

- [Internet]. 2022 [citado el 27 de julio de 2024]. Disponible en: [https://www.icn.ch/system/files/2022-02/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic\\_SP.pdf](https://www.icn.ch/system/files/2022-02/Sustain%20and%20Retain%20in%202022%20and%20Beyond%20The%20global%20nursing%20workforce%20and%20the%20COVID-19%20pandemic_SP.pdf)
9. Salazar P. Motivación laboral y calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización, Hospital María Auxiliadora, Lima 2021. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Enfermería] Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1378#:~:text=Conclusiones%3A%20Los%20resultados%20obtenidos%20en,Hospital%20Mar%C3%ADa%20Auxiliadora%2C%20Lima%202021.>
  10. San Martín L, García C, Escalada P, Soto N. Las enfermeras tras la pandemia por Covid-19: ¿ahora qué? *Enferm Clin* [Internet]. 2022 [citado el 27 de julio de 2024];32(1):1–3. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-las-enfermeras-tras-pandemia-por-S1130862121002588>
  11. Hernández E., Medina X. Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Rev Enferm IMSS* [Internet]. 2020 [citado el 27 de julio de 2024];28(1):37–48. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=94017>
  12. Perales R, Ponce R, Vegas M. Factores asociados al ausentismo laboral de enfermeras. *Rev Cubana Enferm* [Internet]. 2019 [citado el 27 de julio de 2024];35(4). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3268>
  13. Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons; 1959.
  14. Arndt C, Daderian L. *Administración de enfermería: teoría para la práctica con un enfoque*. 2a ed. México: Mosby Company; 1992.

15. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022 Junio. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9071723>
16. Venegas B, Rodriguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. 2022 Abril - Junio; 3(3): p. 2- 15. Disponible en: <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/download/390/251/1031>
17. Cabrera J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS. 2022. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>
18. Alarcón N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A. Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. Medwave [Internet]. 2020;20(04):e7900–e7900. Disponible en: <https://www.medwave.cl/medios/medwave/Mayo2020/PDF/medwave-2020-04-7900.pdf>
19. Jara R, Meza A, Pintos S, Sánchez L, Meza A. Nivel de motivación del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes capital, año 2018. Rev Fac Med UNNE. 2019 [citado el 9 de setiembre de 2024];39(2):5-11. Disponible en: <http://revista.med.unne.edu.ar/index.php/med/article/view/107/100>
20. De La Cruz V. Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en servicio de emergencia adulto en un hospital nacional, Lima 2023. Universidad César Vallejo; 2024. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/134949>
21. Cabanillas E, Ruiz G. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital San

- Juan de Lurigancho, Lima 2020. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/6615>
22. Rojas O. Relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao, 2018. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas\\_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Avia J, Soel E. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Emergencias Pediátricas Lima – 2019. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5628>
24. Medina J, Suárez G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021. Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58156>
25. García D, Londoño C, Ortiz L. Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Rev Electron Psyconex. 2016;8(12):1-9. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981/20784207>
26. Parrales-Reyes J, Villao-Reyes J, Pisco-Suarez G. Motivación laboral como herramienta eficaz para el mejor desarrollo de las organizaciones. Domino de Las Ciencias. 2022;8(1):177-186. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383369>
27. Ipanaque K. Motivación laboral del personal de enfermería y calidad de atención al paciente hospitalizado en un establecimiento de Es Salud, Chiclayo [tesis de maestría]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71152/Ipanaque\\_MKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71152/Ipanaque_MKS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

28. Pereyra M. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima 2022. Universidad Ricardo Palma; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14138/6249>
29. Davila Y. Motivación y el Desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2022. Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6447>
30. Jarama A. Motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería durante la pandemia por covid-19. Hospital Santa Gema Yurimaguas 2022. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12737/9612>
31. Yraula KM, Yauri RK. Motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - 2022. Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7879>
32. Castillo de Asmat J, Sánchez M. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud 2020. Universidad Privada Antenor Orrego; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6859>
33. Méndez A, Meneses L. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial que labora en el CLAS Belen, Ayacucho 2022. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; 2022. Disponible en: <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/4938>
34. Vega C. Síndrome de burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización – COVID-19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020 [tesis de grado]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en:

<https://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/bitstream/autonoma-de-ica/861/3/Cecilia%20Pamela%20Vega%20Povis.pdf>

35. Lira C. Nivel de satisfacción y desempeño laboral del personal de enfermería. *Más Vida*. 2022;4(4):206–16. Disponible en: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0179>
36. Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano*. 3ª Edición. México: McGraw Hill Interamericana. (2009).
37. Alles, M. *Desempeño por competencias: evaluación de 360°*. Buenos Aires, Argentina: Granica; 2005
38. Bernaldes Herrera M. Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020. Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54001>
39. Camarena Casas L, Lozano Orihuela P. Impacto de la salud mental en el desempeño laboral del profesional de enfermería en tiempo de pandemia en el área de emergencia del hospital Ramiro Prialé Prialé, Huancayo - 2021. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/6124>
40. Flores Huaracha L, Espilco Portugal E. Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, 2020. Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5338>
41. Terrones S. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78291>
42. Granados Y. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del departamento de ginecoobstetricia, hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4891>

43. Avia J, Soel E. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Emergencias Pediátricas Lima – 2019. Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5628>
44. Portugal Núñez L. Motivación y desempeño laboral en personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima metropolitana, 2021. Universidad Privada Norbert Wiener; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/5903>
45. Hernández R., Mendoza C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Education, 2018.
46. Rodríguez M, Mendivelso F. Diseño de investigación de Corte Transversal. Rev Medica Sanitas [Internet]. 2018;21(3):141–6. Disponible en: <https://revistas.unisanitas.edu.co/index.php/rms/article/download/368/289/646>
47. Ñaupas H., Mejía E., Novoa E., Villagómez A. Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis. 6ta edición. Perú, 2018.
48. López J. Muestra estadística. Economipedia. [Internet]. 2018 [citado el 25 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
49. Muguirra A. Tipos de muestreo: Cuáles son y en qué consisten. QuestionPro. [Internet]. 2018 [citado el 25 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-muestreo-para-investigaciones-sociales/>
50. Linares J. Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Universidad César Vallejo; 2017. [citado el 25 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>
51. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. Universidad César Vallejo; 2018. [citado el 25

de agosto de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>

## ANEXOS

## ANEXO 1: Matriz de consistencia

**Título:** Motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería de servicios críticos del Hospital Regional De Huacho-2024

**Responsables:** Florentina Yolanda Huaman Huarac y Erika Pilar Salazar Portella

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo se relaciona la motivación y desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho - 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> P.E.1: ¿Cómo se relaciona la motivación extrínseca con el desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho - 2024?</p> <p>P.E.2: ¿Cómo se relaciona la motivación intrínseca con el desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho - 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho – 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> O.E.1: Establecer la relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del Hospital Regional de Huacho – 2024</p> <p>O.E.2: Analizar la relación entre la motivación intrínsecas con el desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho - 2024</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho - 2024</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H.E.1: Existe relación significativa entre la dimensión extrínseca y el desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho – 2024</p> <p>H.E.2: Existe relación significativa entre la dimensión intrínsecas y el desempeño laboral en Profesionales de Enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho – 2024</p>	<p><b>Variable 1. Motivación</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> Extrínsecas Intrínsecas</p> <p><b>Variable 2: Desempeño laboral</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> Logro de metas Competencias Rasgos de personalidad</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Nivel de Investigación:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b> 60 Profesionales de Enfermería de servicios críticos del hospital Regional de Huacho – 2024</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> Encuesta para recopilar información estructurada sobre las variables. Cuestionarios validados: DKQ para medir conocimiento y DSMQ para evaluar autocuidado.</p> <p><b>Métodos de análisis de datos:</b> Se aplicaron métodos descriptivos y correlacionales, utilizando la prueba de Spearman por la naturaleza ordinal de los datos.</p>

## ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos

### UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

#### CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACION

Autor: Linares en el año 2017

#### Introducción

Este cuestionario es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y desempeño en relación a su puesto de trabajo como profesional de enfermería. La información proporcionada será utilizada exclusivamente para fines de investigación y será tratada con la más estricta confidencialidad. Agradecemos su tiempo y sinceridad al responder.

#### I. Datos generales

- Edad:
- Genero:
- Servicio:
- Tiempo de servicio:
- Condición laboral :    Nombrado ( )        Contratado ( )

#### II. Instrumento de medición de la variable motivación laboral

Instrucciones: Responda las siguientes afirmaciones colocando una "X" dentro del recuadro correspondiente, de acuerdo con la frecuencia con la que se identifica con la situación descrita. Asegúrese de responder a todas las preguntas y conteste sinceramente, ya que su opinión es la que cuenta.

Escala de codificación:

- 1 = Nunca: No se siente motivado en ninguna circunstancia.
- 2 = Casi nunca: La motivación es rara vez presente.
- 3 = A veces: La motivación es intermitente, se presenta ocasionalmente.
- 4 = Casi siempre: Usualmente se siente motivado, pero hay excepciones.
- 5 = Siempre: Se siente motivado en todo momento, sin excepción.

Nº	Enunciado	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 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 establecimiento 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 las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo en el establecimiento 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					



**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA**  
**CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL**

Autor: Campos en el año 2018

**III. Instrumento de medición de la variable desempeño laboral**

Instrucciones: Coloque una "X" en el recuadro que mejor describa la frecuencia con la que realiza las acciones indicadas. Sea honesto en sus respuestas, ya que su percepción sobre su desempeño es lo que cuenta para este estudio. No olvide contestar todas las preguntas.

Escala de codificación:

- 1 = Nunca: No realiza la tarea o acción en absoluto
- 2 = Casi nunca: La realiza rara vez o presente inconsistente
- 3 = A veces: La realiza intermitente o ocasionalmente
- 4 = Casi siempre: La realiza de forma inconsistente
- 5 = Siempre: Cumple con las tareas de manera constante y afectiva

Nº	Enunciado	Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o					

	problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					

14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

### ANEXO 3: Ficha de validación de instrumento de medición

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024

Nombre del Experto: ELIZABETH JUDITH PABLO AGAMA

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:** Instrumento de medición de la variable motivación laboral

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Cumple con el Instrumento de Medición de la Variable Motivación Laboral del Título de Investigación

PABLO AGAMA ELIZABETH

Apellidos y Nombres del validador:  
Grado académico: DRA CIENCIA EN LA EDUCACIÓN  
N° DNI: 15580142

LC. ELIZABETH PABLO AGAMA  
ENFERMERA INTENSIVISTA  
C.E.P. 20127 - R.N.E. 1743

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024.

Nombre del Experto: ELIZABETH JUDITH PABLO AGAMA

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:** Instrumento de medición de la variable desempeño laboral

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

Se valida el Instrumento de medición de la Variable Desempeño laboral de acuerdo al título de Investigación

PABLO AGAMA ELIZABETH

Apellidos y Nombres del validador:

Grado Académico: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Nº. DNI: 15580142

LC. ELIZABETH PABLO AGAMA  
ENFERMERA INTENSIVISTA  
C.E.P. 20127 - RNE. 1317

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024

Nombre del Experto: VERGARA GUADALUPE Pompeyo

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:** Instrumento de medición de la variable motivación laboral

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

NINGUNA



Pompeyo Vergara Guadalupe  
LIC. ENFERMERO  
C.O.P. 643248

Apellidos y Nombres del validador:  
Grado académico: DOCTOR  
N° DNI: 15594196

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024.

Nombre del Experto: VERGARA GUADALUPE POMPEYO

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO: Instrumento de medición de la variable desempeño laboral

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA



Pompeyo Vergara Guadalupe  
LIC. ENFERMERO

Apellidos y Nombres del validador:

Grado académico: DOCTOR

N°. DNI: 15594176

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024.

Nombre del Experto: Mg. GLADIS JANE VILLANUEVA CADENA

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:** Instrumento de medición de la variable desempeño laboral

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

.....  
Gladis Jane Villanueva Cadenas  
Magister  
N°. DNI:15764680

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024

Nombre del Experto: Mg. GLADIS JANE VILLANUEVA CADENAS

**ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:** Instrumento de medición de la variable motivación laboral

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	X	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	X	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	X	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	X	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	X	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	X	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	X	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	X	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	X	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	X	

**II. OBSERVACIONES GENERALES**

Gladis Jane Villanueva Cadenas  
Magister  
N°. DNI:15764680

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024

Nombre del Experto: SILVIA GUILLEN CIPRIANO

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:** Instrumento de medición de la variable motivación laboral

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

  
 .....  
 Dra. Silvia Guillen Cipriano  
 ENFERMERA  
 CEP 24948 RNE 5040

Apellidos y Nombres del validador: GUILLEN CIPRIANO, SILVIA  
 Grado académico: LICENCIADA ESPECIALISTA CUIDADOS INTENSIVOS  
 N° DNI: 15925313

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024.

Nombre del Experto: SILVA GUILLEN CIPRIANO

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:** Instrumento de medición de la variable desempeño laboral

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

  
-----  
Dr. Silvia Guillen Cipriano  
ENFERMERA  
CEP 24945 RNE 5040

Apellidos y Nombres del validador: GUILLEN CIPRIANO SILVA  
Grado académico: LICENCIADA EN ACCIONES DE CUIDADOS INTENSIVOS  
N°. DNI: 75725513

Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024.

Nombre del Experto: Lic. Frank C. Flores Reategui

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:** Instrumento de medición de la variable desempeño laboral

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**



*Frank*

Apellidos y Nombres del validador: Frank Gale Flores Reategui  
Grado académico: Lic. Enfermería (Lic. Especialista en UCI)  
N°. DNI: 42628952



Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024

Nombre del Experto: lic. Frank C. Flores Recategui

**II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:** Instrumento de medición de la variable motivación laboral

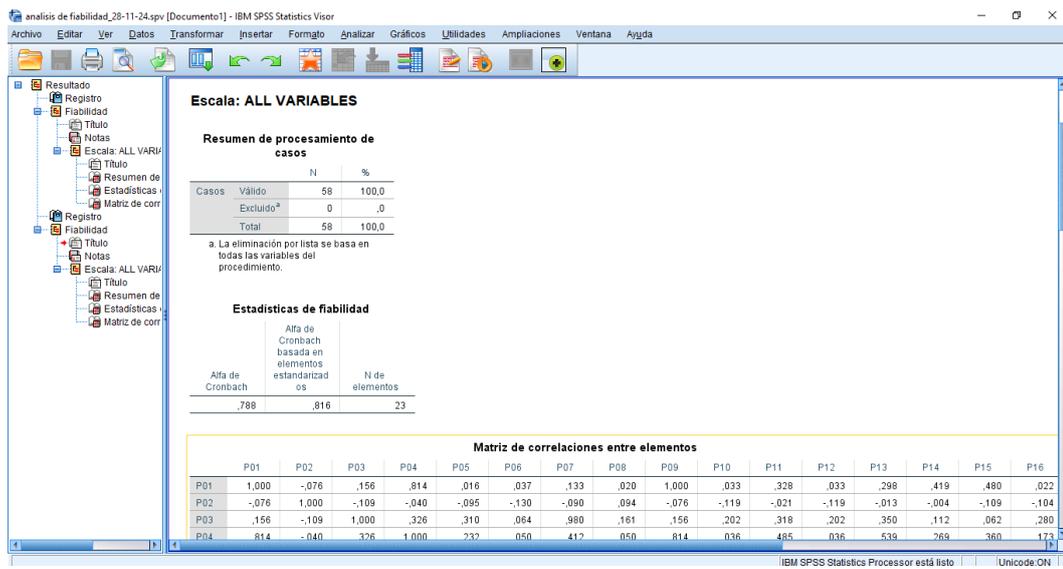
Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

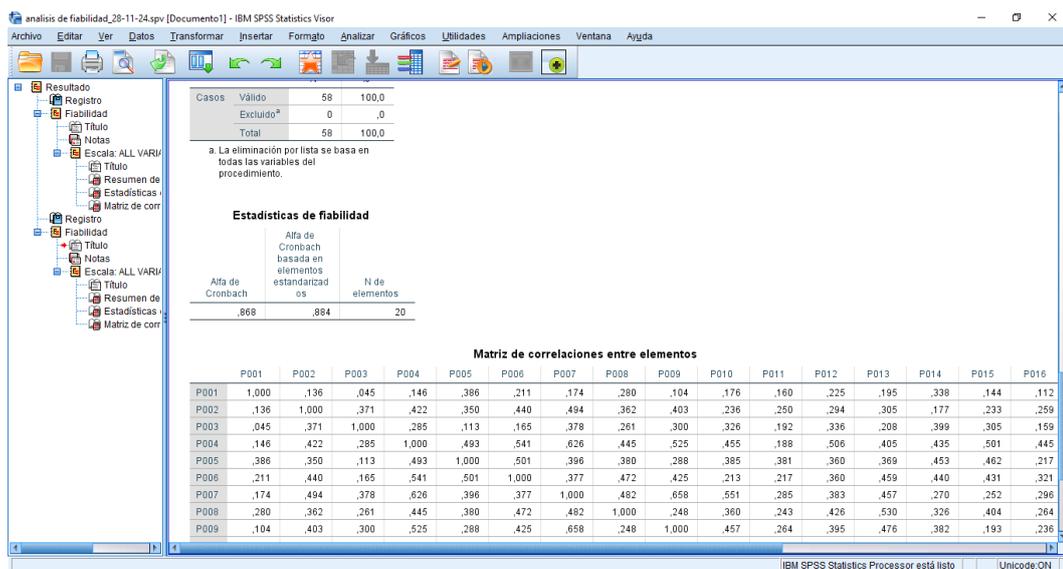
  
 Apellidos y Nombres del validador: lic. Frank Flores Recategui  
 Grado académico: lic. Especialista en Unidad de Cuidados Críticos  
 N° DNI: 4262 8453



## Análisis de confiabilidad Motivación laboral



## Análisis de confiabilidad desempeño laboral



## ANEXO 4: Bases de datos

base de datos erika\_27.11.24.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 55 de 55 variables

	ED AD	GENERO	SERVICIO	T S	CL	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11
1	28	FEMENINO	UCI	4	CONTRATA...	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	1,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00
2	43	FEMENINO	UCI	9	CONTRATA...	5,00	4,00	5,00	5,00	3,00	2,00	5,00	3,00	5,00	3,00	4,00
3	37	FEMENINO	enfermeria	5	CONTRATA...	5,00	3,00	4,00	5,00	2,00	3,00	4,00	5,00	5,00	2,00	3,00
4	40	FEMENINO	uci	16	CONTRATA...	5,00	5,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00
5	40	FEMENINO	emergencia	16	NOMBRADO	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	5,00
6	36	FEMENINO	emergencia	5	CONTRATA...	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
7	28	FEMENINO	UCI	2	CONTRATA...	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00
8	60	FEMENINO	UCI	28	NOMBRADO	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	2,00	5,00	4,00	5,00
9	42	FEMENINO	emergencia	4	CONTRATA...	5,00	3,00	4,00	5,00	5,00	1,00	4,00	4,00	5,00	5,00	3,00
10	57	FEMENINO	emergencia	26	NOMBRADO	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	2,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00
11	61	FEMENINO	UCI	21	NOMBRADO	5,00	3,00	4,00	5,00	4,00	1,00	4,00	5,00	5,00	4,00	4,00
12	50	FEMENINO	emergencia	22	NOMBRADO	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00
13	62	FEMENINO	uci	34	NOMBRADO	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	4,00	5,00	3,00	4,00
14	61	FEMENINO	emergencia	32	NOMBRADO	5,00	2,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	1,00	5,00	4,00	5,00
15	26	FEMENINO	emergencia	4	CONTRATA...	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00
16	60	FEMENINO	uci	30	NOMBRADO	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
17	48	FEMENINO	emergencia	24	NOMBRADO	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	4,00
18	48	FEMENINO	emergencia	20	NOMBRADO	5,00	3,00	4,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	5,00	3,00	4,00
19	50	FEMENINO	uci	16	NOMBRADO	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	1,00	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00
20	42	MASCULINO	emergencia	7	CONTRATA...	5,00	3,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	1,00	5,00	4,00	4,00
21	65	MASCULINO	emergencia	34	NOMBRADO	5,00	3,00	5,00	5,00	5,00	2,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
22	40	FEMENINO	emergencia	4	CONTRATA...	5,00	1,00	4,00	5,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	4,00

Vista de datos Vista de variables

**Base de datos**

ED AD	GENERO	SERVICIO	TIEMPO DE SERVICIO	CONDICION LABORAL	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2							
28	FEMENINO	UCI	4	CONTRATADO	5	3	4	5	3	1	4	3	5	3	4	3	4	5	5	3	1	3	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	5	1	4				
43	FEMENINO	UCI	9	CONTRATADO	5	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4			
37	FEMENINO	enfermeria	5	CONTRATADO	5	3	4	5	2	3	4	5	5	2	3	2	3	4	4	2	4	2	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5				
40	FEMENINO	uci	16	CONTRATADO	5	5	4	5	4	1	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	1	4	5	4	3	3	3	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	
40	FEMENINO	emergencia	16	NOMBRADO	5	4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5		
36	FEMENINO	emergencia	5	CONTRATADO	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
28	FEMENINO	UCI	2	CONTRATADO	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	2	2	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
60	FEMENINO	UCI	28	NOMBRADO	5	3	4	5	4	2	4	2	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5			
42	FEMENINO	emergencia	4	CONTRATADO	5	3	4	5	5	1	4	4	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	2	5			
57	FEMENINO	emergencia	26	NOMBRADO	5	3	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4		
61	FEMENINO	UCI	21	NOMBRADO	5	3	4	5	4	1	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	5	3	5			
50	FEMENINO	emergencia	22	NOMBRADO	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	5	5	3	3	3	4	3	3	5	2	5	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	5		
62	FEMENINO	uci	34	NOMBRADO	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	3	2	3	4	3	5	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5		
61	FEMENINO	emergencia	32	NOMBRADO	5	2	4	5	4	4	4	1	5	4	5	4	5	5	3	4	2	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	5
26	FEMENINO	emergencia	4	CONTRATADO	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4		
60	FEMENINO	uci	30	NOMBRADO	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	4	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5
48	FEMENINO	emergencia	24	NOMBRADO	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	

48	FEMENI NO	emergencia	20	NOMBRADO	5	3	4	5	3	2	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	2	5			
50	FEMENI NO	uci	16	NOMBRADO	5	3	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5		
42	MASCULINO	emergencia	7	CONTRATADO	5	3	5	5	4	2	5	1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5		
65	MASCULINO	emergencia	34	NOMBRADO	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5		
40	FEMENI NO	emergencia	4	CONTRATADO	5	1	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	1	5	4	5	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	2	1	5		
48	FEMENI NO	emergencia	19	NOMBRADO	5	2	5	5	4	1	5	2	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5		
45	FEMENI NO	uci	15	NOMBRADO	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	
33	FEMENI NO	uci	3	CONTRATADO	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5		
31	FEMENI NO	uci	4	CONTRATADO	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
60	FEMENI NO	emergencia	32	NOMBRADO	5	3	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
40	FEMENI NO	uci	4	CONTRATADO	5	4	4	5	1	5	4	3	5	1	4	1	4	4	5	1	4	1	4	1	3	2	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5			
43	FEMENI NO	emergencia	18	NOMBRADO	5	5	3	5	3	2	3	3	5	3	4	3	4	4	5	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4
47	FEMENI NO	emergencia	24	NOMBRADO	5	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
40	FEMENI NO	uci	16	NOMBRADO	5	3	4	5	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	4
54	FEMENI NO	emergencia	24	NOMBRADO	4	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	1	5	
58	FEMENI NO	emergencia	28	NOMBRADO	5	4	4	5	5	1	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5
45	MASCULINO	emergencia	23	NOMBRADO	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	2	5	3	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	
36	FEMENI NO	uci	7	CONTRATADO	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4		
42	MASCULINO	emergencia	12	NOMBRADO	5	1	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	

43	MASCULINO	emergencia	19	NOMBRADO	5	3	5	5	2	2	5	4	5	2	4	2	4	4	5	2	2	2	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4					
43	MASCULINO	emergencia	5	CONTRATADO	5	3	4	5	5	1	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	5	4	2	5	4	4	3	5	5	3	5	4	3	4	4	5	4	5	3	4	3	3	5				
60	FEMENINO	emergencia	28	NOMBRADO	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	1	4				
36	FEMENINO	uci	8	CONTRATADO	5	3	5	5	1	5	5	3	5	1	5	1	5	4	5	1	3	1	5	1	5	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	5		
54	FEMENINO	emergencia	22	NOMBRADO	5	3	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	1	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	5	2	5				
39	FEMENINO	uci	14	NOMBRADO	5	3	5	5	3	2	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	1	5		
67	MASCULINO	uci	26	NOMBRADO	5	4	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	2	5
39	FEMENINO	uci	9	CONTRATADO	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	
65	FEMENINO	emergencia	29	NOMBRADO	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5			
37	FEMENINO	emergencia	40	CONTRATADO	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	
31	MASCULINO	uci	4	CONTRATADO	5	3	4	5	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5			
63	MASCULINO	emergencia	25	NOMBRADO	5	4	4	5	4	2	4	3	5	4	3	4	3	4	5	4	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
39	MASCULINO	emergencia	12	NOMBRADO	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4		
29	FEMENINO	uci	4	CONTRATADO	5	5	5	5	4	2	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5				
28	MASCULINO	uci	4	CONTRATADO	5	4	4	5	4	2	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5		
38	FEMENINO	emergencia	9	CONTRATADO	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4		
62	FEMENINO	uci	33	NOMBRADO	5	3	4	5	5	1	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	3	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5				
29	FEMENINO	emergencia	4	CONTRATADO	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	1	5	3	5	5	3	2	5	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	1	5			
48	FEMENINO	emergencia	8	NOMBRADO	5	4	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5			

38	FEMENI NO	emerge ncia	10	CONTRATADO	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	1	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5						
50	FEMENI NO	emerge ncia	20	NOMBRADO	5	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	3	1	4

**ANEXO 5: Evidencia fotográfica**



Hospital Regional De Huacho-  
2024



Ingreso al Hospital Regional De  
Huacho-2024



Ingreso a cuidados intensivos



Personal de cuidados intensivos



Encuesta realizada profesional de enfermería de servicios críticos 1



Encuesta realizada profesional de enfermería de servicios críticos 2



Encuesta realizada profesional de enfermería de servicios críticos 3



Encuesta realizada profesional de enfermería de servicios críticos 4

## ANEXO 6: Documento de Autorización de la Identidad



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

Resolución N° 045-2020-SUNEDUI/CD

**"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"**

Chincha Alta, 24 de Setiembre del 2024

**OFICIO N°863-2024-UAI-FCS**  
**Dr. Edwin Efraín Suarez Alvarado**  
Director  
HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO  
Presente. -

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA  
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE LIMA  
HOSPITAL HUACHO - RED HUAURA OYON  
**TRAMITE DOCUMENTARIO**

**3 U SEP. 2024**

**RECIBIDO**

Exp. N° 3434597      Folios: 5719717  
Hora: 9:22      Firma: *[Firma]*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestras estudiantes se encuentran en el desarrollo de tesis, para la obtención del título profesional, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Las estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que las estudiantes puedan proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



*[Firma]*

**Dra. Susana Marleni Atuncar Deza**  
DECANA (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

---

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica  
☎ 056 269176  
© www.autonomadeica.edu.pe



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

Resolución N° 045-2020-SUNEDU/CD

## CARTA DE PRESENTACIÓN

La Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

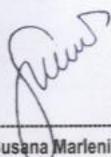
### Hace Constar:

Que, **HUAMÁN HUARAC, Florentina Yolanda**, identificada con código N° 0016017937 y **SALAZAR PORTELLA, Erika Pilar**, identificada con código N° 0015762479, ambas del Programa Académico de Enfermería, quienes vienen desarrollando la tesis denominada: **"MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE SERVICIOS CRÍTICOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO-2024"**

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a las estudiantes en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 24 de Setiembre del 2024



  
Dra. Susana Marleni Atuncar Deza  
DECANA (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 www.autonomadeica.edu.pe

# ANEXO 7: Informe Turnitin



## 92. HUAMAN HUARAC - SALAZAR PORTELLA.docx

2025

2025

Universidad Autónoma de Ica

### Detalles del documento

Identificador de la entrega  
trn:oid::3117:427621299

Fecha de entrega  
7 feb 2025, 8:16 a.m. GMT-5

Fecha de descarga  
7 feb 2025, 8:44 a.m. GMT-5

Nombre de archivo  
92. HUAMAN HUARAC - SALAZAR PORTELLA.docx

Tamaño de archivo  
6.8 MB

104 Páginas

17,822 Palabras

91,548 Caracteres

## 13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

### Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 8%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

### Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.autonomaedica.edu.pe	2%
3	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-03	2%
4	Internet	hdl.handle.net	2%
5	Internet	repositorio.unac.edu.pe	1%
6	Internet	repositorio.unasam.edu.pe	<1%
7	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2023-03-20	<1%
8	Internet	www.repositorio.autonomaedica.edu.pe	<1%
9	Internet	repositorio.unfv.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.uncp.edu.pe	<1%
11	Publicación	Chávez Rodríguez, Juan Humberto. "Motivación y Resiliencia En Estudiantes Que ...	<1%

12	Trabajos entregados	unhuancavelica on 2023-11-23	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-15	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Nacional Federico Villarreal on 2024-02-29	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-08	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2023-12-28	<1%
17	Internet	repositorio.continental.edu.pe	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-01	<1%
19	Internet	repositorio.unapiquitos.edu.pe	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2024-08-12	<1%
21	Trabajos entregados	Universidad de San Martin de Porres on 2025-01-26	<1%
22	Trabajos entregados	unasam on 2024-10-22	<1%