

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Ciencias de la salud**

**Carrera Profesional de Enfermería**

**FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO  
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE  
CAJAMARCA, PERÚ. 2022**

Bach. Jhulissa Jackelyn Caruajulca Valdivia

Bach. Liliana Esther Chávez Calderón

**ASESORA**

Dra. Patricia Margarita Rivera Castañeda

Cajamarca – Perú

Julio

2022

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad de Ciencias de la salud**

**Carrera Profesional de Enfermería**

**FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO  
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE  
CAJAMARCA, PERÚ. 2022**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título

Profesional de Licenciada en Enfermería

Bach. Jhulissa Jackelyn Caruajulca Valdivia

Bach. Liliana Esther Chávez Calderón

Asesora: Dra. Patricia Margarita Rivera Castañeda

Cajamarca – Perú

Julio

2022

**COPYRIGHT © 2022 by**

Jhulissa Jackelyn CARUAJULCA VALDIVIA

Liliana Esther CHÁVEZ CALDERÓN

Todos los derechos reservados

## **PRESENTACIÓN**

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO DICTAMINADOR:**

Dando cumplimiento a lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, sometemos a vuestra consideración y elevado criterio profesional el presente trabajo de investigación intitulado “Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de Enfermería que labora en el centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022” para poder optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería. Es propicia la oportunidad para expresar un cordial agradecimiento a nuestra Alma máter la “Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo”, y a su plana docente que con su actitud y buen interés cooperaron a nuestra formación profesional. Señores miembros del Jurado, dejamos a su disposición la presente tesis para su evaluación y posibles sugerencias.

Cajamarca, julio del 2022

Bach. Jhulissa Jackelyn Caruajulca Valdivia    Bach. Liliana Esther Chávez Calderón

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE**

**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL**

**PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL CENTRO**

**QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE**

**CAJAMARCA, PERÚ. 2022**

**JURADO EVALUADOR**

.....

**Dra. Dolores Evangelina Chávez Cabrera**

**PRESIDENTE**

.....

**M.C.S. Lucy Elizabeth Morales Peralta**

**SECRETARIA**

.....

**Dra. Patricia Margarita Rivera Castañeda**

**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por la vida que me dieron, por brindarme su apoyo para lo lograr mis objetivos trazados, porque siempre han estado conmigo en las buenas y las malas, porque nunca han perdido su fe en mí y en que podría lograrlo. A mi hija, que desde el cielo me cuida, me bendice. Sé que estás orgullosa de mi, jamás te olvidaré, aunque pasen los años.

Jhulissa Caruajulca

Mi tesis la dedico con mucho amor y respeto a mis padres y hermanos(as) quienes me apoyaron incondicionalmente en todo momento y ser mi motor y motivo para seguir adelante. A mi abuelito Alfonso Calderón, que Dios lo tiene en su gloria y ahora es un ángel en mi vida, sé que desde donde estás siempre me cuidas y me bendices, me das fuerzas para seguir cumpliendo mis metas. A todas aquellas personas que confiaron en mí, que me ayudaron en los momentos más difíciles. A mí, por nunca rendirme a pesar de los obstáculos y adversidades.

Liliana Chávez

## **AGRADECIMIENTO**

- A Dios, por darnos la vida y la salud y por permitirnos culminar el presente trabajo de investigación con éxito, por ser nuestra guía y fortaleza para poder cumplir nuestras metas trazadas.
- A nuestros padres por brindarnos la oportunidad de estudiar una carrera profesional, por confiar en nosotras, por enseñarnos a salir adelante y a no rendirnos nunca a pesar de las dificultades que nos presenta la vida.
- A nuestra alma máter UPAGU y a su plana docente por las enseñanzas brindadas para formarnos profesionalmente y aprender grandes valores.
- Agradecemos de forma muy especial a nuestra asesora la Dra. Patricia Margarita Rivera Castañeda, por su asesoría, por habernos guiado paso a paso para realizar nuestra tesis.
- Así mismo, expresar nuestro agradecimiento a todas(os) los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del HRDC, por su apoyo para poder realizar dicha investigación.

Jhulissa Caruajulca & Liliana Chávez

## RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022. Metodología: Enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño correlacional de corte transeccional, la muestra fueron 39 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022. Se utilizó como instrumentos un cuestionario para medir los factores motivacionales y un cuestionario para medir el desempeño laboral de autoría de Campos <sup>(16)</sup>. Resultados: Entre las características de los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico se encontró que poseen una edad media de 40 a 44 años en un 25.6% (10), son en su mayoría de sexo femenino en un 94.9% (37); en relación a su condición laboral, estos son nombrados en un 66.7% (26) y su tiempo de servicio es en promedio de 6 a 10 años en un 51.2% (20). Los factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca fueron buenos en un 64.1%; mientras que el desempeño laboral fue alto en un 97.4%. Conclusión: Existe relación positiva moderada entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca; debido al valor conseguido en el Coeficiente de correlación de Pearson=0.332, que indica una moderada correlación positiva entre las variables con nivel de significancia  $p=0.039$  ( $p<0.05$ ).

Palabras clave: factores motivacionales, desempeño laboral, enfermera, centro quirúrgico

## ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between motivational factors and work performance of the nursing professional working at the Surgical Center of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca, Peru. 2022. Methodology: Quantitative approach, basic type, correlational design of transectional cut, the sample were 39 nursing professionals working in the Surgical Center of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca, Peru. 2022. Use as tools a questionnaire to measure motivational factors and a questionnaire to measure the work performance authored by Campos <sup>(16)</sup>. Results: Among the characteristics of the nursing professionals working in the Surgical Center it was found that they have an average age of 40 to 44 years in 25.6% (10), are mostly female in 94.9% (37); in relation to their working condition, they are appointed by 66.7% (26) and their average length of service is from 6 to 10 years by 51.2% (20). The motivational factors of the nursing professional working in the Surgical Center of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca were good in 64.1%; while the work performance was high in 97.4%. Conclusion: There is a moderate positive relationship between the motivational factors and work performance of the nursing professional working at the Surgical Center of the Regional Teaching Hospital of Cajamarca; due to the value obtained in the Pearson correlation coefficient=0.332, which indicates a moderate positive correlation between the variables with significance level  $p=0.039$  ( $p<0.05$ ).

Keywords: motivational factors, work performance, nurse, surgical center

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	1
AGRADECIMIENTO .....	2
RESUMEN .....	3
ABSTRACT .....	4
ÍNDICE.....	5
LISTA DE TABLAS .....	7
LISTA DE ABREVIACIONES .....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I.....	12
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. Planteamiento del problema de investigación .....	12
1.2. Formulación del problema.....	16
1.3. Justificación de la investigación.....	16
1.4. Objetivos de la investigación.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.2. Bases Teóricas .....	22
2.3. Bases Conceptuales.....	26
2.4. Hipótesis .....	37
2.5. Variables.....	37
CAPÍTULO III .....	42
METODOLOGÍA.....	42
3.1. Tipo de investigación .....	42
3.2. Diseño de investigación.....	42
3.3. Descripción del área de estudio.....	43
3.4. Población, criterios de inclusión y exclusión .....	44
3.5. Muestra y unidad de análisis .....	45
3.6. Muestreo .....	45
3.7. Método de recolección de datos .....	46
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos .....	47

3.9. Procesamiento y análisis de datos .....	48
3.10. Aspectos éticos .....	48
CAPÍTULO IV .....	50
RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	50
4.1. Resultados .....	50
4.2. Discusión .....	55
CAPITULO V .....	61
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	61
5.1. Conclusiones .....	61
5.2. Recomendaciones .....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	63
ANEXOS .....	74
Anexo 1: Tabla 1. Prueba de normalidad de la muestra .....	74
Anexo 2: Instrumentos de medición .....	75
Anexo 3: Aspectos de validación de instrumentos .....	79
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos .....	80
Anexo 5: Declaración Jurada .....	81
Anexo 6: Matriz de consistencia .....	76

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022 .....	50
Tabla 2. Nivel de los factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022 .....	51
Tabla 3. Dimensiones de los factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022 .....	51
Tabla 4. Niveles del desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022 .....	52
Tabla 5. Dimensiones del desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022 .....	52
Tabla 6. Correlación de los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022 .....	53
Tabla 7. Dimensiones de los factores motivacionales en relación al desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022. ....	54
Tabla 8. Prueba de normalidad de la muestra.....	74

## LISTA DE ABREVIACIONES

OMS= Organización Mundial de la Salud

ODM= Objetivos de Desarrollo del Milenio

PHR= Registro de salud personal

MOF= Manual de Organización y Funciones

MINSA= Ministerio de Salud

CAS= Contrato Administrativo de Servicios

SPSS=Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales

## INTRODUCCIÓN

La motivación de los colaboradores es relevante puesto que posibilita encauzar la energía, el esfuerzo y la conducta de estos, posibilitándoles sentirse mejor en relación a lo que realizan, incentivándolo a que labore más para lograr cumplir con las metas del nosocomio <sup>(51)</sup>. Específicamente en los servicios médicos se ha evidenciado que el desempeño laboral de los colaboradores se ha estado siendo afectado por la carencia de beneficios y de circunstancias que determinen un trabajo mejor y de esta forma poder experimentar mayor motivación laboral en sus labores diarias, las mismas que se ven expresadas en los cuidados que les proveen a los pacientes para que estos restablezcan su bienestar completo.

Los profesionales de Enfermería son pieza elemental del equipo multidisciplinario y posee la función central en la prevención de la enfermedad y en la promoción de la salud de los pobladores. Las funciones del profesional en Enfermería es la administrativa, asistencias, de investigación y educativa <sup>(52)</sup>. Los desarrollos de las actividades de enfermería son indispensables y esenciales en la prestación de servicios sanitarios ofrecidos en la entidad, organización y en la población misma, asimismo define a los profesionales de la salud como profesionales con alto nivel de estrés. El profesional de enfermería es el que se halla más cercano y pasa más tiempo con los pacientes ofreciendo sus servicios con el objetivo de devolver la salud. Por tanto, los profesionales en enfermería tienen un rol sumamente relevante en la sociedad, a escala global y latinoamericana. <sup>(53)</sup>

En el escenario de la salud; la motivación en los puestos laborales es fundamentalmente importante en los profesionales de enfermería, cuyo motivo de ser, es el cuidado de la salud completa de las personas que se hallan bajo su cuidado

entregando una atención de calidad. En ese sentido, conocer el grado de motivación de los profesionales en enfermería constituye un elemento esencial para que desarrolle sus labores. El cuidado está apoyado en los conocimientos científicos, la relación terapéutica y capacidad técnica que el profesional en enfermería define con el paciente, y presupone acoger al otro de una forma cálida sin por ello perder la esencia misma, despojándose de la totalidad de factores externos que en cierto tiempo pudieran afectar la comprometida atención y de calidad óptima que involucra el cuidado. <sup>(27)</sup>

El área quirúrgica es un área en la cual se realizan intervenciones quirúrgicas y procedimientos anestesiológicos, así como para ofrecer atención en la etapa de recuperación posterior a la anestesia. En dicha área la enfermera es un elemento de suma relevancia como parte del equipo quirúrgico puesto que realiza distintas funciones de coordinación, administración, técnico, asistencial, etc. siendo su prioridad ofrecer un cuidado adecuado; dicho desempeño no obstante se encuentra incidido entre otros por factores de tipo motivacional. <sup>(27)</sup>

Siendo el componente motivacional el nivel de compromiso del sujeto, este es un proceso que orienta, activa, mantiene y dinamiza la conducta de los individuos hacia el cumplimiento de metas esperadas y en consecuencia afectará de forma directa a la totalidad de aspectos del desempeño, que va desde mediciones básicas hasta mediciones de mayor complejidad como la disponibilidad para el aprendizaje de destrezas nuevas o seguir protocolos nuevos, o bien para la adopción de formas nuevas de organización y pensamiento en la prestación de los servicios sanitarios.

Este informe de investigación se estructura en cinco capítulos: en el Capítulo I, se describe la realidad problemática y se plantea el problema de investigación, a su vez, la justificación y objetivos a lograr; en el capítulo II, se presenta el marco teórico, dentro del cual están comprendidos los antecedentes, teorías, así como las definiciones de variables y dimensiones; en el capítulo III, se señala la metodología a emplear, en la misma se menciona el diseño de estudio, las técnicas e instrumentos; en el capítulo IV, se presentan los resultados del estudio, los mismos son presentados a través de tablas estadísticas debidamente interpretadas, también se realiza la discusión de dichos resultados con el marco referencial previamente elegido; en el capítulo V, finalmente se muestran las conclusiones del estudio y se emiten las recomendaciones pertinentes a quienes corresponda.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Planteamiento del problema de investigación

Los centros quirúrgicos son espacios en los que se desarrollan operaciones anestesiológicas y procedimientos quirúrgicos, del mismo modo que para atender la etapa de rehabilitación post anestésica. En este sector las enfermeras son piezas de suma relevancia en el equipo quirúrgico puesto que desempeñan diferentes roles de gestión, organización, técnico, asistencial, etcétera. poseyendo como preponderancia otorgar un cuidado adecuado; esta práctica no obstante se ve afectada por diversos factores motivacionales.<sup>(1)</sup>

La actividad laboral de los profesionales de enfermería ha sido esencial para la recuperación de cada paciente que así lo requiere. Esta profesión está conformada por una amplia representación en los diferentes establecimientos de salud, convirtiéndose en un gran apoyo, tanto para los especialistas médicos como para los usuarios del servicio<sup>(2)</sup>. Estos profesionales han tenido un rol relevante para optimizar la calidad en los servicios sanitarios, al igual que la productividad por su excelente desempeño, retribuyéndolo en calidad de servicio que ofrecen. Por tanto, la motivación que posea la enfermera tendrá incidencia en la optimización de los servicios y efectividad en la atención.<sup>(3)</sup>

Según reportes de países europeos, el profesional de enfermería presenta precariedades en su entorno laboral, siendo algunas la saturación de actividades encomendadas, imagen de enfermería insegura y diferencias en cuanto a las actividades desempeñadas, generando poca motivación en el desempeño en el trabajo en un 45% de esta población; también investigaciones llevadas a cabo en

Egipto, reportan que más de la mitad de profesionales de enfermería (as), poseen desmotivación en su centro laboral, como resultado del cansancio mental así como la ausencia de reconocimientos laborales.<sup>(4)</sup>

Bajo este contexto, el hábito de la labor en el centro quirúrgico, precisa de fuerza psicológica y física para poder resistir el prolongado tiempo a lo largo de los procedimientos quirúrgicos, la concentración en todas las acciones quirúrgicas y mantenerse en un entorno cerrado y cubierto con los atuendos quirúrgicos restringiendo con esto la interrelación interpersonal, pero, no obstante, las diversas actividades que desarrollan y la demanda de una labor de calidad no es recompensada con el salario percibido.<sup>(5)</sup>

Sobre esta situación, la OMS ha identificado un indicio en la población de profesionales sanitarios mínimo requerido para lograr una gran cobertura e intervención necesaria que contribuya a lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), calculando que 57 naciones cuentan con una crítica deficiencia de 2,4 millones de doctores y enfermeras (os).<sup>(6)</sup>

Continuando con la información suministrada por la OMS, la enfermera de sala de operaciones es responsable de la planificación e implementación del proceso quirúrgico, en base a conocimientos de anatomía y fisiología del paciente para brindar una atención adecuada evitando los posibles riesgos que pueden conllevar a una complicación proveniente del procedimiento. En ese entender el posicionamiento quirúrgico representa un procedimiento importante en el intraoperatorio, el cual es ejecutado mediante previa coordinación con el equipo quirúrgico (cirujano, anestesiólogo y enfermeras).<sup>(7)</sup>

Por su parte, estudios realizados en naciones de Latinoamérica como Ecuador, Brasil y establecimientos de salud del país mexicano, reflejan que el desempeño en el trabajo del enfermero (a) en el área quirúrgica se percibe en niveles que van desde medio a moderado (53,4%), siendo algunos componentes afines a dichos productos, el recurso material e indumentaria para el desempeño de sus funciones con un 58.62%, remuneración salarial 62.07%, reconocimiento laboral 37.93%, adicionalmente al ambiente laboral con los superiores y con los colegas, lo que se vincula con la motivación y el trabajo en equipo. Resultados que marcan una tendencia de conductas negativas para los enfermeros (as), marcando una iniciativa a comprometerse con la calidad de atención. <sup>(8)</sup>

En la nación peruana se ha logrado desarrollar diferentes instrumentos para la medición de mencionadas variables, aparte de efectuarse estudios asociados a las variables citadas, en distintos centros de sanidad, sin embargo, existen escasos datos de centros quirúrgicos <sup>(9)</sup>. De esta manera el Instituto Nacional de Estadística e Informática <sup>(10)</sup>, halló que el 24,4% de los profesionales médicos y de enfermería en Lima y el Callao que labora en centros quirúrgicos están insatisfechos en su empleo, por otra parte, las enfermeras se manifiestan insatisfechas y muy insatisfechas en un 44,6 % por sus honorarios y remuneraciones percibidas, un 35,3% por posibilidades de preparación, 43,9% por las infraestructuras e instalación de servicio y 42% por el equipo y material para brindar atención al paciente.

Bajo este contexto, es importante que las autoridades indaguen en relación a los factores motivacionales, que favorece el progreso y la complacencia de los trabajadores de enfermería. Creando incentivos, valorando el esfuerzo laboral de

estos profesionales sobre la calidad de un liderazgo proactivo y mejorando las condiciones físicas de los hospitales. <sup>(11)</sup>

Esta investigación está enfocada, en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, específicamente en el Servicio del Centro Quirúrgico, que tiene entre sus funciones; el proceso de operaciones quirúrgicas y la unidad de cuidados de recuperación, en donde se puede percibir que en ciertas circunstancias no hay un buen trabajo en equipo, las relaciones interpersonales no son tan favorables. Además, el sueldo podría influir en la motivación y en su desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Por ser un área de operaciones quirúrgicas y de cuidados de recuperación, existe riesgos para el paciente, por ello demanda de cuidados especiales y atención de calidad, no obstante, son procedimientos que no se cumplen a cabalidad. A pesar de contar con personal, no existen suficientes enfermeros (as) para cubrir toda la atención que requieren los usuarios, ocasionando una saturación de trabajo del poco personal que ahí labora. Situación que es motivo de constantes quejas y desmotivación en el profesional, desencadenando algunos factores que perjudican la motivación del personal como, inconformidad laboral, ausencia de reconocimiento, teniendo en cuenta que el reconocimiento viene a ser un componente de gran valoración para los profesionales de enfermería, dado que de esta forma perciben el producto del trabajo desarrollado.

Aunado a lo anterior, los profesionales de enfermería perciben que las autoridades del centro quirúrgico se enfocan en su mayoría por la productividad en cuanto al servicio a los pacientes, olvidando la importancia de motivar a las enfermeras (os), con el fin de que puedan desenvolverse con mayor entrega y compromiso. Por lo

tanto, frente a lo mencionado surge la inquietud de investigar sobre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

### **1.2. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú, 2022?

### **1.3. Justificación de la investigación**

Esta investigación se justifica con la finalidad de determinar los factores motivacionales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Peru.2022, siendo estos componentes fundamentales en la gestión y desarrollo de esta área.

Los resultados obtenidos servirán para brindar recomendaciones a las autoridades competentes del hospital con la intención de establecer estrategias de mejora, influenciando a tener un mejor desempeño laboral en los profesionales, para contar con personal calificado y con motivación en su proceso asistencial. Así mismo este trabajo de investigación servirá como referencia para otras investigaciones, como aporte científico.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Caracterizar al profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.
- Determinar factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022
- Determinar el desempeño laboral en las dimensiones: logro de metas, competencia y rasgos de personalidad del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Internacional

En el artículo titulado: **El papel de la disciplina laboral, la motivación laboral y el compromiso organizacional a través de la satisfacción laboral en el desempeño de enfermería en Indonesia,2021**. Los hallazgos agregan un discurso sobre los efectos de la disciplina laboral, la motivación laboral, el compromiso institucional y la satisfacción laboral en el desempeño en instituciones de enfermería en un país en desarrollo como Indonesia. Se llegó a la conclusión de que la motivación posee efectos positivos en el desempeño en el trabajo. El desempeño laboral del personal del hospital es razonablemente bueno. <sup>(12)</sup>

En el artículo titulado: **La motivación como factor que afecta el desempeño del enfermero en los Hospitales Generales Regionales de Indonesia,2021: Un análisis factorial**. Los resultados evidenciaron que los factores que se relacionan con el desempeño de los enfermeros son la motivación para el trabajo, la percepción del enfermero sobre la aplicación del método de equipo, la duración del trabajo y el nivel de educación ( $p < 0,05$ ). Concluyéndose que se necesita mejorar la motivación de las profesionales de enfermería mediante la celebración de reuniones periódicas para mejorar las relaciones interpersonales y estimular el programa profesional de carrera. <sup>(13)</sup>

En el artículo que tuvo como finalidad: **Analizar los factores que pueden mejorar el desempeño de los enfermeros en el Hospital Materno Infantil de Java Oriental,2020.** Los resultados reflejaron que el nivel educativo relacionado con el aspecto edad se asoció con el desempeño laboral ( $p=0,035$ ) y que la motivación intrínseca se asoció con el desempeño laboral ( $p=0,016$ ). Se concluyó que, los factores de motivación intrínsecos y extrínsecos con el nivel educativo cuenta con positivos efectos en la optimización del desempeño de las enfermeras. Sin embargo, el papel del hospital es necesario para mantener y mejorar el desempeño laboral para que sea aún mejor. <sup>(14)</sup>

En el artículo titulado: **Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga, Ecuador, 2020.**Cuyos resultados evidenciaron que los factores en la motivación laboral, posee mediana afectación en gran parte de los profesionales de la salud, con ponderaciones altas, sobre la jornada de trabajo. Se concluyó que las enfermeras de la institución médica podrían contar con un inferior rendimiento laboral dado que, han presentado un resultado regular en cuanto a los factores motivacionales en el trabajo, y en especial, la carga laboral, porque simboliza el sexo femenino, es decir se une bien sea a la carga laboral como las actividades de sus hogares. <sup>(15)</sup>

### **2.1.2.Nacional**

En la tesis titulada: **Factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao, Lima, 2020.** Los resultados reflejaron una correlación de los componentes motivacionales internos con el desempeño en el trabajo de las enfermeras, en el Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Se concluyó que hay correlaciones en los factores motivacionales y el desempeño en el trabajo al contar con coeficiente de correlación de Spearman = 0.314, teniendo significancia de  $P = 0.026$ . <sup>(16)</sup>

En la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca –Huancayo–2020.* Cuyos resultados señalan que el 36.7 % de enfermeras (os) sienten diminuta o ninguna motivación laboral y el 23.3% de los profesionales de enfermería poseen un regular o bajo desempeño laboral. Se concluyó que al incrementar la motivación laboral sobre el frenesí a las actividades laborales; se logra optimizar el desempeño en el trabajo en los trabajadores de enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo; 0.437). <sup>(17)</sup>

En la tesis titulada: **Motivación en el desempeño laboral del personal de salud del servicio de especialidades quirúrgicas, Hospital Naval, Lima, 2021.** La finalidad fue definir la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de salud del sector de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021. El producto para la variable motivación indica que es media para el 71,4%, por su parte para el desempeño en el trabajo el 97,1% lo

perciben como bueno. Concluyendo que hay incidencia entre la motivación y el desempeño en el trabajo de los trabajadores de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021 (sig. = 0.042; Nagelkerke = 0,158).<sup>(18)</sup>

En la tesis titulada: **Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2018**. Los resultados precisan que el 28% de los expertos de enfermería, poseen un desempeño laboral regular y el 48% poseen un desempeño laboral bueno. Concluyendo que el factor sociodemográficos, organizacionales y motivacionales, se asocian de manera significativa con el desempeño laboral en enfermeras (os), puesto que los valores de p son menores a 0,05 en las dimensiones de componentes a nivel sociodemográfico, organizacional y motivacional.<sup>(19)</sup>

### **2.1.3. Local**

En la tesis sobre: **Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca,2019**. Dentro de los referentes teóricos más relevantes se mencionan Abraham Maslow y Chiavenato. Como resultado que el 24% del personal de enfermería indica que, si cuentan con reconocimiento laboral como componente intrínseco para su motivación, el 21% de estos, precisan que existen muchas actividades laborales, y existe compromiso. Se concluyó en cuanto a la motivación que el 24% manifestó que se brinda ascenso profesional, siendo un componente intrínseco para su motivación y el 38% del personal de enfermería indica que se les otorgan óptimas condiciones laborales como factor externo en la motivación.<sup>(20)</sup>

## 2.2. Bases Teóricas

### 2.2.1. Teoría de las necesidades humanas o Teoría de Maslow

Maslow, pondera estos requerimientos en 5, según un orden de relevancia, siendo estas; 1) Fisiológicas; también se conocen como necesidades biológicas importantes para la supervivencia como la nutrición, descanso, etc. 2) Seguridad: Se relaciona a no estar expuesto a algún peligro y resguardado sobre daños, bien sean físicos y a nivel emocional. 3) Sociales; congrega las conductas afectivas, vinculación, emociones, amigos e interacción. 4) Estima: viene a ser la autoestima, confianza en sí mismo, posición profesional o económica, interacción. 4) Estima: es el aprecio, confianza y status sobre sí mismo que posee la persona, así como el reconocimiento entre otros. 5) Autorrealización; vienen a ser las más elevadas y son el resultado para lograr el mayor nivel del potencial y su progreso. <sup>(21)</sup> <sup>(11)</sup>

Teoría que según se satisface un requerimiento la que viene será la que domine, por tanto, el ser humano comienza por los elementos más relevantes y después avanza con los superiores. No obstante, hay que analizar que ningún requerimiento se satisface de forma total. Teniendo en cuenta lo antes mencionado, los requerimientos logrados, desmotivan a los individuos. Las necesidades que no se logran ocasionan problemas, frustraciones y comportamientos estresantes. <sup>(21)</sup> <sup>(11)</sup>

Esta teoría se relaciona con el tema de investigación, dado que en un organismo los requerimientos que no se cubren o no se satisfacen ocasionan un deterioro en el rendimiento de trabajadores, incidiendo de modo significativo en la

rentabilidad. Por tanto, dicha teoría surge como base, de que todo individuo posee necesidades de progreso.

### **2.2.2. Teoría de los dos factores de Herzberg**

La Teoría de Dos Factores de Herzberg, fue la primera teoría propuesta para explicar la motivación a nivel laboral, recomienda dos grupos de la misma relevancia con el fin de incentivar a un equipo: los factores motivacionales externos y los factores motivacionales internos. Los factores motivacionales extrínsecos guardan relación al contexto físico a nivel laboral, remuneración salarial, incentivos, seguridad, entre otros; por su parte los factores motivacionales intrínsecos, que están orientados en la auto-realización de la persona, corresponde a la forma en la que los trabajadores tienen la energía o la motivación por el desarrollo de actividades laborales de manera productiva.

(22)

En la motivación de los empleados, no sólo, los factores de insatisfacción tienen que estar alejados, no obstante, los factores motivacionales extrínsecos también tienen que existir, al igual que los factores motivacionales intrínsecos, por tanto, los factores motivacionales extrínsecos al no estar presentes producen grandes insatisfacciones. <sup>(23)</sup>

Esta teoría guarda relación con el estudio puesto que, las enfermeras (os) se influyen por su ambiente laboral, situación que afecta la productividad, y dichos componentes pueden relacionarse con la institución, componentes intrínsecos y extrínsecos, circunstancias apropiadas de atención al usuario de la asistencia de salud. Igualmente mejora la motivación de las enfermeras (os) a nivel laboral y, probablemente, contribuye a la retención de funcionarios.

### **2.2.3. Teoría del desempeño profesional de Porter y Lawler**

Fundamentada especialmente en la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler, los mismos instauraron un esquema más integral con el objetivo de evaluar el desempeño profesional, el mismo que fue aplicado principalmente en instituciones. Es por ello que este modelo de teoría, sustenta que los esfuerzos invertidos para desarrollar una actividad laboral, viene a ser el producto de lo atractivo en las recompensas y la manera en la que el individuo aprecia la correlación que existe entre los esfuerzos y las recompensas, estableciendo de esta forma los niveles de desempeño laboral de los individuos que prestan sus asistencias en los organismos. <sup>(24)</sup>

Esta teoría se asocia con el tema de investigación a causa de que coinciden en que el profesional de enfermería está en la búsqueda del reconocimiento en las instituciones de salud, y la satisfacción de sus requerimientos, al ver establecidos dichos propósitos, su motivación estará transformada en el promotor para obtener compromisos y enfocar su comportamiento laboral, logrando los objetivos que ayudaran al centro de salud a obtener su razón de ser.

### **2.2.4. Teoría del confort singular de Katherine Kolcaba**

La teorista Katherine Kolcaba, precisa que las enfermeras se enfocan en dar bienestar, comodidad, prosperidad en situaciones de reponer el agrado, prosperidad y bienestar a los pacientes o al prójimo en su conjunto cuando lo requieran <sup>(25)</sup> <sup>(2)</sup>, reflejando cordialidad y profesionalismos en situaciones que son necesarias para el paciente. Teniendo en cuenta que nadie da lo que no tiene, sobre esa afirmación la especialista señala que es importante otorgar al

personal de enfermería situaciones laborales con el fin de optimizar su nivel de vida profesional, entre los efectos, existirá un óptimo desempeño laboral, resumido en tres aseveraciones. <sup>(25)</sup> (2)

Primera aseveración. La intervención de enfermeros (as), en relación a la comodidad, debe contar con aspectos de eficacia y eficiencia en su propia distribución individual, familiar y el entorno conjuntamente, todo individuo se comporta o está representado como receptor de confort. Segunda aseveración. El desempeño de las enfermeras (os) está sustentado en seguridad, los indicadores para calcular el nivel de confort, viene a ser la manifestación de satisfacción por parte de los usuarios, como resultado de procesos deliberados, planificados, en el cual las enfermeras y pacientes interactúen activamente. <sup>(25)</sup> (2)

Tercera aseveración. Las intervenciones de las conductas de las enfermeras vienen a ser condiciones para su desempeño, traducido en asistencia de mayor calidad en la intervención, los productos optimizan a los pacientes y al centro de salud como imagen, desplegando destrezas en la intervención, ejecutando normativas que beneficie la actividad laboral del personal de enfermería un óptimo contexto laboral. <sup>(25)</sup> (2)

El estudio se sustenta en la teoría del confort, puesto que, esencialmente, insta sobre la relevancia de alcanzar la calidad de vida de los enfermeros, con el fin de alcanzar un óptimo desempeño laboral, por lo tanto, es importante optimizar la situación laboral de las enfermeras(os), expresado en condiciones de confort y prosperidad a nivel físico mental, social y espiritual.

## **2.3. Bases Conceptuales**

### **2.3.1. Factores motivacionales**

#### **Definición**

Antes de definir los factores motivacionales, es importante saber que la motivación es definida como la composición de dos frases, motivo y acción, entendido como los motivos o razones ejercidos para el desarrollo de algunas acciones con la finalidad de lograr un fin. <sup>(26)</sup>

Así también, se entiende como elementos a toda fuerza o contexto que colaboran con otras con el fin de producir una conducta o proceso. Igualmente se entiende como factores a la incidencia profunda comprometida de parte de la inestabilidad de ciertas manifestaciones de conductas, por tanto, conforma una incidencia en relación al comportamiento que ha sido realmente autónoma de otras incidencias y posee un origen unitario. <sup>(27)</sup>

Por tanto, los factores motivacionales comprenden las emociones que se relacionan con el desarrollo individual, los reconocimientos a nivel profesional y los requerimientos de autorrealización que van a depender de las actividades que la persona desarrolla y el aprendizaje viene a ser el principal recurso para alcanzar el progreso del individuo y la comunidad. <sup>(28)</sup>

#### **Importancia**

Procede de las circunstancias que la atención sanidad necesita de una utilización intensiva de mano de obra y la calidad, efectividad y ecuanimidad de los servicios, va a depender solamente de los niveles de disposición de los colaboradores para el desempeño de sus funciones. Por lo tanto, los niveles de motivación laboral afectan de forma directa el desempeño de los trabajadores,

afectando también el resultado que las reformas del ámbito salud que buscan lograr (PHR). Igualmente, la motivación, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores en las instituciones de salud están interrelacionadas. <sup>(29)</sup>

A pesar de que, de manera tradicional, ha sido considerado que los principales motivos de los colaboradores son las remuneraciones salariales, las actividades laborales presentan unido una buena parte de significados psicosociales: distribución del tiempo, regulación de los niveles de vida y los estatus correspondientes, dando un sentido útil a la propia existencia, entre otros. <sup>(29)</sup>

### **Dimensiones**

Se han establecido como dimensiones las establecidas por Herzberg quien considera que coexisten un par de factores que han guiado el comportamiento del individuo. <sup>(11)</sup>

#### **- Factores intrínsecos**

Está relacionado con los contenidos de los cargos y con los orígenes de las actividades que las personas ejecutan. Los factores motivacionales están bajo control de los individuos, porque se asocian con lo que el realiza y desempeña. Involucra emociones de desarrollo individual, reconocimiento profesional y realización personal, dependerá de las actividades que los individuos desarrollen de manera profesional y autorrealizable, y dependerá de las actividades que los individuos desarrollen en sus trabajos. <sup>(10)</sup>

**a. Trabajo en sí mismo:** está relacionado con el origen de las actividades laborales, abarcando la indemnización no solamente material, sino mental y comunitaria que otorga la labor. En un contexto más sencillo se expresaría que tan interesante son las actividades en sí mismas. Es de precisar que la

profesión de enfermería surge en función a vocaciones de servicios, al hablar de servicios se hace referencia comportamientos francos de compromisos con otros individuos. <sup>(11)</sup>

**b. Desarrollo personal:** son experiencias de interacciones individuales y grupales por medio de los cuales los individuos que participan en estos, ejecutan y mejoran las prácticas y pericias para una abierta comunicación y directa las correlaciones interpersonales y la toma de determinaciones, buscando obtener información de sí mismo, así como de sus compañeros de grupo, con el fin de progresar y ser más humanos <sup>(11)</sup>. Por otro lado, se puede decir que es un trascurso de evolución en el que un individuo decide cambiar aspectos de su vida y así sentirse mucho más pleno y realizado. <sup>(54)</sup>

**c. Reconocimiento de logros:** tiene que ver con retribuir beneficios o favores recibidos. Con la finalidad de beneficiar la retención de trabajadores de gran valor para la empresa, se necesita brindar un reconocimiento a los aportes de los trabajadores que buscan alcanzar los propósitos, bien sea con su desempeño liderazgo, rendimiento y diversas maneras de colaborar, lo que contribuye al aprovechamiento de una contribución superior a las actividades que desarrolla. <sup>(11)</sup>

**d. Crecimiento profesional:** son los procesos por los que los individuos avanzan por medio de diversos periodos caracterizados por diferentes actividades de desarrollo y correlaciones. El progreso profesional es la edificación de la identidad profesional que busca incrementar la satisfacción en función al desarrollo de sus funciones, por medio de una progresiva comprensión y mejor desarrollo profesional <sup>(11)</sup>. Es decir, se presenta con el

propósito de ver un progreso continuo en nuestro camino como profesionales (55).

**e. Las oportunidades de capacitación:** se consideran un pilar esencial en el progreso profesional, puesto que contribuye a que los profesionales estén capacitados para efectuar buenas actividades y a los trabajadores con mejor potencial y óptimo desempeño, contar con facultades reales de desarrollo, es decir contribuye a obtener calificadas destrezas para desenvolverse a nivel profesional en el centro educativo. <sup>(11)</sup>

**f. Responsabilidad social:** se puede decir que son estados de conciencia que se van desarrollándose de manera progresiva con el aprendizaje en la persona o en la empresa, estableciéndose una visión interna de los individuos para la toma de determinaciones y la conducta de manera ética. Es la situación de conciencia de la compañía, en donde para su toma de determinaciones busca comprometerse para realizar actividades de manera correcta en y por las vías correctas para alcanzar los productos correctos en lineamientos de progreso sustentable que busque respetar la ponderación entre la comunidad, el origen y la productividad de la empresa. <sup>(11)</sup>

#### - Factores extrínsecos

Está localizado en el contexto que envuelve a los individuos y abarca el contexto en donde ellos desarrollan sus actividades. Como dichas condiciones se gestionan y determina por la organización, los factores de higiene están fuera del control de los individuos. <sup>(11)</sup>

**a. Supervisión adecuada:** vienen a ser las acciones que se ejecutan para desarrollar y supervisar la voluntad de las personas, teniendo como finalidad

bien sea a nivel grupal o individual ejecuten sus responsabilidades u obligaciones que les sean asignadas. Las personas encargadas de supervisar, tienen un actuar como consejeros, brindando soluciones de inconvenientes en los procesos de controles en un organismo. Los supervisores tienen 2 funciones: como primera responsabilidad, se comportan como jueces percibiendo lo sucedido en el área laboral para percibir el actuar, condición y productos que deben desarrollarse como se espera. En el segundo rol, tienen un actuar al resolver inconvenientes y tomar determinaciones. Procedimientos desarrollados con la finalidad de indagar debido a que no ha salido de forma positiva una actividad y después que realizar al respecto. <sup>(11)</sup>

**b. Condiciones laborales:** grupo de condiciones laborales que certifiquen el confort físico de los trabajadores, tales como los horarios laborales, las particularidades de la propia área de trabajo, el material e instalaciones de igual modo determinan el modo de inspección y manera para controlar la institución con relación al desarrollo de las actividades que desarrolla un empleado. <sup>(11)</sup>

**c. Seguridad laboral:** busca precaver los riesgos laborales en los trabajadores, lo que significa que se eliminan o reducen al mínimo los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores. Adicionalmente, es relevante la prevención, dado que esta situación involucra anticiparse en el desarrollo de condiciones óptimas para impedir que acontezca algún suceso involuntario, evitando así que los trabajadores perciban una afectación a su sanidad como el producto de desarrollar sus actividades y labores. <sup>(11)</sup>

- d. Relaciones interpersonales:** la correlación entre los enfermeros y los profesionales de la sanidad es íntima a causa de que no concierne a complacer los requerimientos afectivos en los mismos, como en todo vínculo. Los vínculos a nivel social, como profesionales de la sanidad, el más apropiado viene a ser el estilo asertivo. Entre las competencias para ejecutar óptimas relaciones interpersonales son: autenticidad, comunicación eficaz, ser buen oyente, destreza para empatizar y aceptación incondicional. <sup>(11)</sup>
- e. Remuneraciones:** vienen a ser resarcimientos cuya cantidad es suficiente para satisfacer los requerimientos y les brinde utilidades como posibilidades de progreso, reconocimiento, renombre o poder personal, condición física apropiada para las actividades laborales <sup>(11)</sup>. Por consiguiente, son todos los pagos y gratificaciones realizadas a un trabajador por sus funciones desempeñadas en una organización. <sup>(56)</sup>
- f. Reglamento institucional:** La reglamentación y normativas a nivel institucional son informes que se aprueban por el Comité Directivo, con la intención de designar obligaciones y facultades a los integrantes de la sociedad y de regularizar varias acciones individuales de la operatividad institucional, determina un grupo de reglamentos sustantivos y procedimentales que se enmarca en la misión y visión de la institución. <sup>(11)</sup>
- g. Status social:** tiene que ver con la afirmación y seguridad de prestigio y poder por el desarrollo del liderazgo en los procedimientos educacionales, lo que debería influenciar en la satisfacción laboral <sup>(11)</sup>. Además, es la perspectiva jerárquica que ocupa una persona en su trabajo. <sup>(57)</sup>

### **2.3.2. Desempeño laboral**

#### **Definición**

Es el grupo de particularidades o destrezas de conducta o productividad de un individuo, grupo u organismo, a diferencia de propósitos, reglamentos o expectativas definidas previamente <sup>(30)</sup>. En este sentido el desempeño, como el comportamiento laboral de los empleados, a diferencia (medición) con los reglamentos establecidos de manera anterior en la empresa. <sup>(31)</sup>

El desempeño tiene que ver con los procesos de ejecutar, desarrollar y dar cumplimiento a compromisos, es decir son las actividades laborales desarrolladas por un individuo en un lugar, cargo u oficio, precisando las habilidades y conocimientos que posee cada persona. Situación por la cual, es considerado que la valoración de desempeño es la percepción sistemática de los individuos con relación a la obligación potencial que desarrollaran de forma continua. <sup>(32)</sup>

Por esta razón, se considera que la evaluación de desempeño viene a ser una percepción sistematizada de los individuos, en relación a los cargos potenciales que desarrollaran en un futuro. Asimismo, es definida como procesos que permiten juzgar las características, perfección y cuantía de los trabajadores, con el fin de establecer los méritos de un individuo para el desarrollo de las actividades, funciones y compromisos del cargo que desempeñan. <sup>(32)</sup>

El desempeño laboral es el nivel de realización de la labor por parte del personal, lo que significa que el desempeño posibilita realizar una medición de la eficacia que posee el personal en una empresa puesto que, las

particularidades, requerimientos, destreza y pericias son peculiaridades internas que están presentes en las actividades laborales, con el fin de producir conductas que buscan perjudicar su rendimiento. <sup>(33)</sup>

### **Objetivos del desempeño laboral**

Las estrategias se despliegan sobre los niveles de la empresa, llegando así a niveles operativos. Con el fin de lograr lo anterior se requiere alinear según la asociación con esta, por medio de metas de desempeño con la finalidad de que, a nivel operacional, puedan darse aportes para optimizar las ventajas competitivas de la organización. Los primordiales propósitos del desempeño, se destinan a optimizar las cuestiones siguientes: 1) Calidad: producción muy extensa de equivocaciones, brindando productos y servicios dentro de las prescripciones. 2) Velocidad: rapidez y periodo de entrega disminuido. <sup>(30)</sup>

3) Confiabilidad: producción adecuada y otorgamiento seguro y transparente.  
4) Flexibilidad: por medio de la destreza de constante optimización y el perfeccionamiento de resultados y asistencias. Una gran parte, de los fines, están orientados para un factor del desempeño. La gerencia podría propiciar, una gran cantidad de actividades con el fin de optimizar la motivación y el desempeño, siendo uno de estos el diseño de las ocupaciones, otorgar mayor colaboración, promoviendo el empoderamiento, suponer arreglos de trabajos alternos y establecer objetivos. No obstante, igualmente podrían fracasar en el desarrollo de lineamientos que podían mejorar la motivación y el desempeño o, inclusive sin advertirle o tomar determinaciones que les perjudiquen. <sup>(31)</sup>

## **Evaluación del desempeño laboral**

El desarrollo del desempeño viene a ser el proceso culminante de la administración con la finalidad de alcanzar los objetivos año tras año de tal forma, bien sea para los empleados, como para los organismos, los triunfos o pérdidas para alcanzar sus propósitos pueden ser considerados como evaluaciones de desempeño y adjudicaciones de aumento de remuneración salarial, así como diferentes provechos <sup>(34)</sup>. El evaluar los desempeños son factores viables para los recursos humanos, porque los organismos están enfocados en alcanzar los objetivos en su personal, con el fin de conseguir óptimos productos, siendo relevante el evaluar los procesos de optimización continua, con el fin de alcanzar objetivos trazados por los diferentes profesionales en diversos centros u organismos. <sup>(35)</sup>

## **Dimensiones del desempeño laboral**

Para este estudio se establecerán como dimensiones las precisadas por Cabrera <sup>(36)</sup> en su estudio, siendo estas; el logro de objetivos, competencias, y rasgos de personalidad. <sup>(36) (37)</sup>

- En la dimensión logro de objetivos son evaluados los esfuerzos de los trabajadores para incrementar sus objetivos, desempeño laboral en periodos establecidos, indagar sobre los compromisos, admitir actividades que no se relacionan a su puesto, logro de objetivos y aceleración de actividades. <sup>(36) (37)</sup>
- En la dimensión competencias son evaluados procesos como el acatamiento de requerimientos de su puesto laboral, destrezas para emprender e instruirse

sobre saberes importantes para la labor, importancia de preparación y saberes requeridos de trabajo.<sup>(36)</sup>

- El conocimiento, certifica el ser un buen experto. Las experiencias a nivel laboral, vienen a ser el acumulamiento de conocimiento que un individuo u organismo, alcanza en el transcurrir de los días. Por tanto, tiene una estrecha relación con la cantidad de años que un individuo ejerce una función: Cuanto más año ejerce esta ocupación mayor va a ser su nivel de experiencia.<sup>(38)</sup>
- La dimensión rasgos de personalidad valora lo relacionado a la honestidad con los clientes, disposiciones para laborar, disciplina en el desarrollo de sus funciones, cooperación decidida y vehemente para prevenir errores, un buen resultado y retribución de actividades laborales.<sup>(36)</sup>
- Los vínculos interpersonales, valoran la conducta de los empleados, con relación a su amabilidad con los colegas, problemas laborales, coordinación en el desarrollo de sus actividades, comunicación con sus jefes y colaboración amigable para la resolución de conflictos. Es por ello que, se define a las relaciones interpersonales como procesos de socialización. Siendo este el motivo, por el cual se define a las correlaciones interpersonales como procedimientos de socialización de las personas que se mantienen en el transcurrir del tiempo, situación por la cual, estos aspectos son relevantes; por lo que se requiere que existen 2 clases de vínculos interpersonales que han sido las constructivas y destructivos.<sup>(39)</sup>

### **2.3. Definición de términos básicos**

- a. Desempeño laboral: son las evaluaciones que determinan si un individuo desarrolla bien sus actividades.<sup>(11)</sup>

- b. Enfermera: es el individuo con especialización que realiza la atención del usuario y/o pacientes en un sentido holísticos de la salud. La protección y resguardo se determina a seres humanos de diferentes edades, parentelas, sociedades y grupos, enfermos o no. Abarca el fomento de salud, previsiones de precario estado de salud, y el otorgamiento de atención a los usuarios, individuos en condición crítica y con alguna incapacidad física. Entre las ocupaciones principales de los profesionales de enfermería, vienen a ser el resguardo de la sanidad, la consolidación de entornos saludables, el proceso investigativo y las intervenciones en las normativas del ámbito salud, en relación a la administración del sistema de sanidad. <sup>(40)</sup>
- c. Estilo de vida saludable de la enfermera: Se entiende como el comportamiento protector que poseen los enfermeros (as) por el cual desarrollan el autocuidado, resguardando y estableciendo medidas preventivas en relación a la presencia de enfermedades o cualquier tipo de agresión a su salud. <sup>(40)</sup>
- d. Factores extrínsecos: Lo extrínseco guarda relación con los factores externos como los recursos económicos, los viajes, al igual que diferentes recursos materiales, en donde los colaboradores lo desarrollan para el logro de actividades laborales. <sup>(41)</sup>
- e. Factores intrínsecos: Evalúa lo relacionado con las actividades que se desempeña, como, por ejemplo, los reconocimientos, las actividades de estimulación y el desarrollo individual. <sup>(41)</sup>
- f. Habilidades: son cualidades propias de un individuo con el fin de desarrollar una establecida acción de manera sencilla. <sup>(41)</sup>

- g. Motivación: conducta ocasionada por requerimientos internos de los individuos, los cuales están orientados al logro de propósitos que satisfagan dichas necesidades. <sup>(11)</sup>
- h. Responsabilidad en salud: involucra un gran sentido de conciencia y reconocimiento de comportamiento sobre prevenciones, fomentando la continua formación educativa, acceso a los actualizados datos, convirtiéndose en una parte importante de la forma de vivir. <sup>(41)</sup>
- i. Relaciones interpersonales: tiene que ver con el uso de herramientas de la comunicación a través de emociones, beneficios, actividades a nivel social, entre otros, con el fin de alcanzar afectos cercanos válidos entre los individuos y su entorno. <sup>(41)</sup>

## **2.4. Hipótesis**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Variable 1: Factores motivacionales**

#### **Definición conceptual**

Los factores motivacionales comprenden las emociones que se relacionan con el desarrollo individual, los reconocimientos a nivel profesional y los

requerimientos de autorrealización que van a depender de las actividades que la persona desarrolla y el aprendizaje viene a ser el principal recurso para alcanzar el progreso del individuo y la comunidad. <sup>(28)</sup>

### **Definición operacional**

Esta variable se operacionalizará por medio de 2 dimensiones: factores motivacionales intrínsecos y con factores motivacionales extrínsecos, con el fin de determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022. Aplicando para ello el cuestionario de Campos <sup>(16)</sup> de 24 preguntas.

### **2.5.2. Variable 2: Desempeño laboral**

#### **Definición conceptual**

El desempeño laboral es el nivel de cumplimiento de las labores por parte de los trabajadores, lo que significa que el desempeño posibilita realizar una medición de la eficacia que posee el personal en una empresa puesto que, las particularidades, requerimientos, destreza y pericias son peculiaridades internas que están presentes en las actividades laborales, con el fin de producir conductas que buscan perjudicar su rendimiento. <sup>(33)</sup>

#### **Definición operacional**

Variable que se operacionalizará por medio de 3 dimensiones: logro de metas, compromisos y rasgos de personalidad, con el fin de determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022. Por lo que será aplicado el cuestionario elaborado

por Campos (16), sobre el desempeño laboral, el mismo que consta de 20 preguntas.

### Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Técnica e instrumentos
<b>Variable 1</b> Factores motivacionales	Comprenden las emociones que se relacionan con el desarrollo individual, los reconocimientos a nivel profesional y los requerimientos de autorrealización que van a depender de las actividades que la persona desarrolla. <sup>(28)</sup>	Factores motivacionales intrínsecos	Trabajo en sí mismo	1,2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (20-46)</li> <li>• Medio (47- 74)</li> <li>• Alto (75- 100)</li> </ul>	Cuestionario elaborado por Campos <sup>(16)</sup>
			Desarrollo personal	3,4		
			Reconocimiento	5,6		
			Crecimiento profesional	7,8		
			Responsabilidad social	9,10		
		Factores motivacionales extrínsecos	Supervisión adecuada	11,12		
			Condiciones de trabajo	13,14		
			Seguridad laboral	15,16		
			Relaciones interpersonales	17,18		
			Remuneraciones	19,20		

			Reglamento institucional	21,22		
			Estatus Social	23,24		

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Técnica e Instrumentos
<b>Variable 2</b> Desempeño laboral	Es el nivel de cumplimiento de las labores por parte de los trabajadores, lo que significa que el desempeño posibilita realizar una medición de la eficacia que posee el personal en una empresa. (33)	Logro de metas	Eficacia	1,2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bajo (20-46)</li> <li>• Medio (47- 74)</li> <li>• Alto (75- 100)</li> </ul>	Cuestionario elaborado por Campos <sup>(16)</sup>
			Eficiencia	3,4,5		
			Efectividad	6,7		
		Competencias	Habilidades y destrezas	8,9,10		
			Compromiso con objetivos y metas institucionales	11,12		
			Responsabilidad e iniciativa	13,14		
		Rasgos de personalidad	Sociabilidad	15,16,17		
Autocontrol	18,19,20					

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

##### **- Tipo de investigación**

El tipo de estudio es básico, puesto que su interés no es solamente por un propósito crematístico, las motivaciones surgen por las simples curiosidades, la relevancia de expresar modernos conocimientos, por tanto, es básica dado que ha sido el origen del estudio aplicado o tecnológico; y esencialmente porque es trascendente para el desarrollo de la ciencia. <sup>(42)</sup>

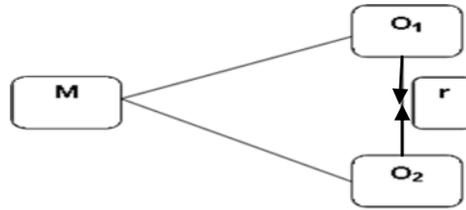
##### **- Enfoque de investigación**

El enfoque fue cuantitativo; mediante dicho enfoque, se efectúa el procedimiento de recojo y análisis de información para contestar y sustentar la pregunta propuesta en el estudio, de la misma manera para establecer si se cumple o no la hipótesis. Se usa centralmente la estadística descriptiva e inferencial para comprobar la hipótesis. Asimismo, la formulación de la hipótesis, de similar forma, es estadística, conjuntamente con el muestreo y el diseño de estudio. <sup>(42)</sup>

#### **3.2. Diseño de investigación**

El diseño de investigación es correlacional de corte transeccional, a causa de que es recogida la información en un establecido contexto, y en un solo tiempo. El propósito ha sido brindar una descripción de las variables y analizar su incidencia y asociación en un contexto dado <sup>(43)</sup>. También es correlacional, puesto que su propósito es analizar la correlación o establecer el nivel de asociación (no causal)

existente entre 2 o más definiciones, condiciones o variables en una muestra o ambiente en especial. <sup>(44)</sup>



Dónde:

M: Muestra (Profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022)

O<sub>1</sub>: Variable 1: Factores motivacionales

O<sub>2</sub>: Variable 2: Desempeño laboral

R: Relación de variables

**Dimensión temporal de la investigación:** Es de corte transeccional, a causa de que son recogidos los datos en un establecido contexto, y en un solo tiempo. <sup>(42)</sup>

### 3.3. Descripción del área de estudio

El sector de estudio de la presente investigación se realizó en el Centro Quirúrgico Del Hospital Regional Docente De Cajamarca, situado en Av. Larry Jhonson 775, barrio Mollepampa del distrito de Cajamarca, provincia y región de Cajamarca, pertenece al Ministerio de Salud (MINSA), el que es una institución pública de sanidad, categoría II-2, hospital referencial, con más de cinco décadas de servicio a los pobladores. Se considera un nosocomio de alta complejidad por las especialidades que ofrece. Del mismo modo el estudio se enfocará en los servicios de Centro Quirúrgico. El Servicio de Cirugía dispone de cuarenta y ocho camas, las cuales se encuentran repartidas según las especialidades siguientes: Cirugía

General dispone de veintiséis camas, Traumatología ocho camas, Urología seis camas, quemados tres camas, Oftalmología tres camas, Otorrino una cama y para Cabeza y Cuello una cama. En esta área laboran 39 profesionales de enfermería, repartidos de acuerdo con su horario de atención mensual.

### **3.4. Población, criterios de inclusión y exclusión**

#### **Población**

Universo o población es una manifestación que equivale a un grupo total de factores que conforman un entorno de interés analítico y sobre el que se quiere deducir las conclusiones del análisis, conclusiones de origen estadístico, así como inferir las conclusiones del análisis, conclusiones de origen estadístico y también sustantivo o teórico <sup>(45)</sup>. En esta investigación el universo poblacional estuvo constituido por 39 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

#### **Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de inclusión**

- Profesionales de enfermería que participan de forma voluntaria en la investigación.
- Profesionales de enfermería, contratados, CAS, CAS COVID-19.
- Profesionales de enfermería que desarrollan labores asistenciales en los servicios de sala de operaciones.
- Profesionales de enfermería que trabajan por más de 12 meses en el servicio de sala de operaciones.

### **Criterios de exclusión**

- Enfermeras (os) con permiso y/o descanso médico
- Enfermeras (os) en vacaciones
- Enfermeras (os) que trabajan en el área de hospitalización

### **3.5. Muestra y unidad de análisis**

#### **Muestra**

La muestra viene a ser una representación del universo poblacional que está compuesta por componentes muestrales que son los factores esenciales de la investigación <sup>(46)</sup>. Por tanto, la muestra fue censal porque al contar con una población pequeña fueron el mismo universo, 39 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

#### **Unidad de análisis**

Profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

### **3.6. Muestreo**

En este estudio el muestreo fue no probabilístico de tipo censal, porque está fundamentada en los criterios de elección de las investigadoras, teniendo en cuenta el propósito del estudio y con opiniones objetivadas que posee funciones esenciales.

### **3.7. Método de recolección de datos**

#### **Técnica**

Se usó la encuesta, es una entrevista por cuestionario. Al considerar la particularidad auto-administrada de dicho método, no puede compartirse dicha afirmación, puesto que la entrevista es desarrollada por el propio entrevistado, por medio de formularios de preguntas <sup>(47)</sup>. Para esta investigación la encuesta sirvió para obtener información sobre los factores motivacionales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

#### **Instrumento de recolección de datos**

Se utilizó el cuestionario:

##### **- Variable 1. Factores motivacionales**

El primer cuestionario es sobre: los factores motivacionales, elaborado por la autora Melani Antonia Campos Huaraz <sup>(16)</sup>, en el estudio que lleva por nombre “Factores motivacionales en el desempeño en el trabajo de los profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte, está compuesto por dos dimensiones: Factores motivacionales intrínsecos subdividida 5 indicadores: trabajo en sí mismo, desarrollo personal, reconocimiento, crecimiento profesional, responsabilidad. Factores motivacionales extrínsecos subdividida 7 indicadores: supervisión adecuada, condiciones laborales, seguridad laboral, relaciones interpersonales, remuneración, reglamento institucional, y status. Este cuestionario cuenta con veinticuatro preguntas, utilizándose como alternativas de respuestas los siguientes niveles: Bajo (20-46), Medio (47-74), Alto (75-100).

- **Variable 2. Desempeño laboral**

El segundo cuestionario es sobre desempeño laboral, elaborado también por la autora Melani Antonia Campos Huarez <sup>(16)</sup>, posee veinte interrogantes divididas en tres dimensiones que son logros de metas, competencias y rasgos de personalidad. Se utilizó como opciones de respuestas los siguientes niveles: Bajo (20-46), Medio (47-74), Alto (75-100).

**Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos**

**Validez**

La validez de un estudio guarda relación a los niveles en el cual los instrumentos miden las variables que buscan analizar <sup>(44)</sup>. En este estudio la validez fue de contenido y llevada a cabo a través de la opinión de especialistas con grado de Magister y Doctorado, los cuales revisaron la validación de los instrumentos en función a los parámetros de claridad, pertinencia, e importancia. En el **ANEXO 4** se muestra la lista de expertos validadores de los instrumentos.

**Confiabilidad**

Son los niveles en los cuales los instrumentos producen productos consistentes en una muestra. Puede ser establecido por medio de lineamientos de estabilidad, maneras alternativas o equivalentes, fragmentos y consistencias internas. <sup>(48)</sup>

La confiabilidad en esta investigación se obtuvo de los instrumentos del cuestionario de Campos <sup>(16)</sup>. En el caso del primer instrumento de factores motivacionales conformado por 24 ítems, Se cuantificó la confiabilidad obteniendo un índice de Alfa de Cronbach de 0.835. En el caso del instrumento

para la variable desempeño laboral, que está conformado por 20 ítems, obtuvo una fiabilidad de alfa de Cronbach de 0.820.

El coeficiente alfa de cronbach, es un indicador utilizado para medir la confiabilidad del tipo de consistencia interna de una escala, es decir, para calcular el grado de correlación que existe entre los ítems de un instrumento. <sup>(58)</sup>

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

- Los datos obtenidos mediante la aplicación de las encuestas, se introdujo en las hojas de cálculo Excel 2019.
- Con el fin de comprobar la hipótesis del estudio se utilizó las pruebas de correlación de Pearson con ayuda de la herramienta estadística para Ciencias Sociales (SPSS V26) para determinar si hay una asociación entre los variables factores motivacionales y desempeño laboral.
- Luego se realizó la elaboración de cada tabla para la distribución de frecuencias de cada variable junto a sus dimensiones.
- El análisis y discusión se produjo contrastando las teorías y los antecedentes que nutren a la investigación.

### **3.9. Aspectos éticos**

Entre los aspectos bioéticos según la declaración de Helsinki, en documentos a nivel internacional, relacionados a la ética para estudios biomédicos. Deben tenerse en cuenta los documentos sobre el consentimiento informado por los individuos que participarán en la investigación, resaltando principios de confidencialidad y autonomía, no maleficencia, beneficencia y justicia.

La autonomía. – aspecto ético que está basado en brindar una colaboración espontánea de cada persona que participa en el estudio, previa autorización informada, en el cual se garantizan informaciones generales, igualmente las respuestas tienen que ser lo más transparentes posibles. <sup>(49)</sup>

La beneficencia. – aspectos que tienen por finalidad recoger información de las afirmaciones otorgada por la muestra del estudio, con el propósito de reforzar competencias y estilos de liderazgos para optimizar la motivación y satisfacción en la población objeto de investigación, no presentado algún peligro para el estudio. <sup>(50)</sup>

No maleficencia. – por medio de este aspecto ético se logra analizar que el estudio no se tornará en un riesgo para el entrevistado. <sup>(49)</sup>

Justicia: esto implica la exigencia de respetar de manera equitativa los derechos de los participantes, sin hacer discriminaciones arbitrarias.

Mediante este principio se entregará el instrumento a todos los participantes de manera ecuánime e igualitaria en el desarrollo de estos cuestionarios en un tiempo determinado. <sup>(50)</sup>

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados

**Tabla 1:** Caracterización del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022

Características	Número	Porcentaje
<b>Edad</b>		
30 – 34	3	7.7
35 – 39	6	15.4
40 – 44	10	25.6
45 – 49	8	20.5
50 – 54	7	17.9
55 – 59	1	2.6
60 – 67	4	10.3
<b>Sexo</b>		
Femenino	37	94.9
Masculino	2	5.1
<b>Estado civil</b>		
Soltero	10	25.6
Casado	17	43.6
Conviviente	12	30.8
<b>Religión</b>		
Católico	30	77
Evangélica	7	17.9
Otra	2	5.1
<b>Condición laboral</b>		
Contratado	13	33.3
Nombrado	26	66.7
<b>Años de servicio</b>		
Menos de 1 año	1	2.6
De 1 a 5 años	17	43.6
De 6 a 10 años	20	51.2
Más de 10 años	1	2.6
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Cuestionario elaborado por Campos (2018) <sup>(16)</sup> aplicado a la muestra de estudio

En la tabla 1, se aprecia que el 25.6% (10) poseen una edad media de 40 a 44 años de edad, en su mayoría de sexo femenino en un 94.9% (37); su estado civil es casados en un 43.6% (17), su religión es católica en un 77% (30). En relación a su

condición laboral, estos son nombrados en un 66.7% (26) y su tiempo de servicio es en promedio de 6 a 10 años en un 51.2% (20).

**Tabla 2:** Nivel de los factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

NIVELES	Factores motivacionales	
	Número	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	14	35.9
Alto	25	64.1
TOTAL	39	100

Fuente: Cuestionario elaborado por campos (2018) <sup>(16)</sup> para medir el nivel de los factores motivacionales

En la tabla 2, observamos que el 64.1% (25) de los profesionales de enfermería consideran que los factores motivacionales son altos; un 35.9% (14) consideran que son regulares.

**Tabla 3:** Dimensiones de los factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022

Dimensiones de factores motivacionales	Niveles de factores motivacionales						
	Bajo		Medio		Alto		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº
Factores motivacionales intrínsecos	0	0	9	23.1	30	76.9	39
Factores motivacionales extrínsecos	1	2.6	18	46.2	20	51.2	39

Fuente: Cuestionario elaborado por Campos (2018) <sup>(16)</sup> para medir las dimensiones de los factores motivacionales.

En la siguiente tabla 3, se muestran los factores motivacionales por dimensiones; donde se puede observar que la dimensión factores motivacionales intrínsecos presenta un nivel bueno en un 76.9% (30) y un nivel regular en un 23.1% (9); por

su parte la dimensión factores motivacionales extrínsecos presenta un nivel bueno en un 51.2% (20), un nivel regular en un 46.2% (18) y un nivel malo en un 2.6% (1).

**Tabla 4:** Niveles del desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

NIVELES	Desempeño laboral	
	Número	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	1	2.6
Alto	38	97.4
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario elaborado por campos (2018) <sup>(16)</sup> para medir el nivel del desempeño laboral

En la tabla 4, observamos que el 97.4% (38), de los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca consideran que el desempeño laboral es alto y medio en un 2.6% (1).

**Tabla 5:** Dimensiones del desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

Dimensiones de desempeño laboral	Niveles de desempeño laboral						
	Bajo		Medio		Alto		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	N°
Logro de metas	0	0	3	7.7	36	92.3	39
Competencias	0	0	2	5.1	37	94.9	39
Rasgos de personalidad	0	0	5	12.8	34	87.2	39

Fuente: Cuestionario por Campos (2018) <sup>(16)</sup> para medir las dimensiones del desempeño laboral

En la siguiente tabla 5, se presentan las dimensiones del desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico; donde se puede observar que la dimensión logro de metas presenta un nivel alto en un 92.3% (36)

y un nivel medio en un 7.7% (3); por su parte la dimensión competencias presenta un nivel alto en un 94.9% (37) y un nivel medio en un 5.1% (2); mientras que la dimensión rasgos de personalidad presenta un nivel alto en un 87.2% y un nivel medio en un 12.8% (5).

**Tabla 6:** Correlación de los Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

FACTORES MOTIVACIONALES		DESEMPEÑO LABORAL		Total
		Medio	Alto	
Medio	N°	1	13	14
	%	2,6%	33,3%	35,9%
Alto	N°	0	25	25
	%	0,0%	64,1%	64,1%
Total	N°	1	38	39
	%	2,6%	97,4%	100,0%

	Factores motivacionales	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	,332*
Sig. (bilateral)		,039
N.°	39	39

En la tabla 6, se aprecia que el 64.1% del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico considera que los factores motivacionales son buenos en consecuencia el desempeño laboral es alto.

Además, de acuerdo al valor conseguido en el Coeficiente de correlación de Pearson = 0,332, indica una moderada correlación positiva entre las variables,

siendo el nivel de significancia  $p= 0.039$  ( $p<0.05$ ), por lo que se comprueba que existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú.

Tabla 7: Dimensiones de los factores motivacionales en relación al desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.

		Factores motivacionales intrínsecos	Factores motivacionales extrínsecos	Desempeño laboral
Factores motivacionales intrínsecos	Correlación de Pearson	1	,402*	,305
	Sig. (bilateral)		,011	,059
	N.º	39	39	39
Factores motivacionales extrínsecos	Correlación de Pearson	,402*	1	,264
	Sig. (bilateral)	,011		,104
	N.º	39	39	39
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,305	,264	1
	Sig. (bilateral)	,059	,104	
	N.º	39	39	39

En la tabla 7, se observa la relación entre las dimensiones de los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico; obteniéndose que entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral existe una relación positiva moderada de acuerdo con el valor logrado en el coeficiente de correlación de Pearson=0.305; mientras que entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral existe una relación positiva moderada de acuerdo con el valor logrado en el coeficiente de correlación de Pearson=0.402.

## 4.2. Discusión

Considerando los resultados conseguidos en esta investigación, se halló que más de la cuarta parte de los pobladores poseen una edad media entre 40 a 44 años de edad, presentan esta edad por lo que tener una especialidad demanda de tiempo y también incluye los requisitos que sería tener un tiempo de experiencia. Casi el 100% son en su mayoría de sexo femenino; por ello se infiere que la mujer cumple un papel importante en el sector salud ya que en mayor cantidad el profesional de enfermería es de sexo femenino, en cuanto a su estado civil, casi la mitad de los encuestados son casados, es decir, tienen más responsabilidades con su familia, a comparación de los que están solteros; en relación a su condición laboral, un poco más de las tres quintas partes son nombrados y más de la mitad de la población su tiempo de servicio es en promedio de 6 a 10 años; esto se debe, a su experiencia laboral y tiempo que han ido persiguiendo en dicha institución.

Estos resultados concuerdan en parte con los de **Vega M, Castillo R, (2020)** los cuales concluyen, que las enfermeras de la institución médica podrían contar con un inferior rendimiento laboral dado que, han presentado un resultado regular en cuanto a los factores motivacionales en el trabajo, y en especial, la carga laboral, porque simboliza el sexo femenino, es decir se une bien sea a la carga laboral como las actividades de sus hogares. <sup>(15)</sup>

Mientras que, en relación a los factores motivacionales, más de la tercera parte fueron regulares y buenos en un 64.1%. En consecuencia, los factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca se consideran buenos. Estos datos

coinciden con los de **Ingsih K, Yanuardani R, y Suhana (2021)** quienes concluyeron que la motivación posee efectos positivos en el desempeño en el trabajo. El desempeño laboral del personal del hospital es razonablemente bueno.

(12)

Entre las dimensiones de los factores motivacionales; se encontró que la dimensión factores motivacionales intrínsecos aproximadamente la cuarta parte presentan un nivel regular y más de tres cuartas partes del total presentan un nivel bueno; por su parte la dimensión factores motivacionales extrínsecos cerca de la mitad de la población presenta un nivel regular, un nivel malo en solo un 2.6% y un poco más de la mitad presenta un nivel bueno. Por lo tanto, inferimos que, son los factores intrínsecos y extrínsecos los que aquejan a casi la mitad de los pobladores, esto debido, probablemente que los enfermeros no reciben oportunidades de capacitación, sus labores bien realizadas no son reconocidas por la institución, las condiciones laborales no son las mejores, las relaciones interpersonales son escasas. Pero cabe destacar que no es impedimento para elaborar un buen desempeño pese a que su motivación sea afectada.

En relación a estos resultados, se seleccionó un estudio realizado por **Novita P. Sri T. y Gayatri D. (2021)**, donde indican que se necesita mejorar la motivación de las enfermeras(os) mediante la celebración de reuniones periódicas para mejorar las relaciones interpersonales y estimular el programa profesional de carrera, puesto que son factores que ayudan a un buen desempeño laboral. <sup>(13)</sup>

Así mismo, concuerda con **la Teoría de Dos Factores de Herzberg**, en donde menciona que los factores motivacionales extrínsecos guardan relación al contexto físico a nivel laboral, remuneración salarial, incentivos, seguridad, entre

otros; por su parte los factores motivacionales intrínsecos, que están orientados en la auto-realización de la persona, corresponde a la forma en la que los trabajadores tienen la energía o la motivación por el desarrollo de actividades laborales de manera productiva <sup>(22)</sup>.

Sin embargo, no coinciden con **Alcántara M. (2019)**, ya que concluye que el 24% manifestó que se brinda ascenso profesional, siendo un componente intrínseco para su motivación y el 38% del personal de enfermería indica que se les otorgan óptimas condiciones laborales como factor externo en la motivación. <sup>(20)</sup>

Respecto al nivel del desempeño laboral, este fue medio en un 2.6% y alto en un 97.4%. En consecuencia, el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca es alto. Pero, sin embargo, para un adecuado desempeño laboral es relevante la motivación en las enfermeras, ambos son tópicos centrales de las entidades sanitarias, puesto que, la enfermera es la que tiene el cuidado de la salud mental y física de quienes se hallan a su cargo entregándoles una atención de calidad.

Consecuente con estos resultados, se tiene un estudio realizado por **Sulistyaning D. Lembah A. (2020)**, permitiendo concluir que, los factores de motivación intrínsecos y extrínsecos con el nivel educativo cuenta con positivos efectos en la optimización del desempeño de las enfermeras. Sin embargo, el papel del hospital es necesario para mantener y mejorar el desempeño laboral para que sea aún mejor. <sup>(14)</sup>

Entre las dimensiones del desempeño laboral se encontró que la dimensión logro de metas, menos de la décima parte de la población en estudio presentan un nivel

medio y más de las tres cuartas partes presentan un nivel alto; por su parte la dimensión competencias menos de la décima parte presenta un nivel medio y más de las tres cuartas partes aproximadamente del total presenta un nivel alto; mientras que la dimensión rasgos de personalidad más de la décima parte presentan un nivel medio y un poco más de las tres cuartas partes presentan un nivel alto, se infiere, que el profesional de enfermería en su mayoría se compromete para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio, a pesar que las labores en el centro quirúrgico son variadas, de amplia responsabilidad y que requieren una actuación eficaz e inmediata.

En función de estos resultados, también se cuenta con un estudio similar desarrollado por **Cancha J. y Yauri T. (2019)**, donde mostraron que el 28% de los expertos de enfermería, poseen un desempeño laboral regular y el 48% tienen un desempeño laboral bueno <sup>(19)</sup>. Así mismo concuerdan con **Cavero L. (2021)**, donde el producto para la variable motivación indica que es media para el 71,4%, por su parte para el desempeño en el trabajo el 97,1% lo perciben como bueno. <sup>(18)</sup>

En cuanto a la relación de ambas variables, de acuerdo al valor conseguido en el Coeficiente de correlación de Pearson = 0,332, indica una moderada correlación positiva entre las variables, siendo el nivel de significancia  $p= 0.039$  ( $p<0.05$ ), por lo que se comprueba que existe relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Los resultados del estudio concuerdan con **Campos M. (2018)**, permitiendo concluir que hay correlaciones en los factores motivacionales y el desempeño en

el trabajo al contar con coeficiente de correlación de Spearman = 0.314, teniendo significancia de  $P = 0.026$ .<sup>(16)</sup> Así mismo concuerdan con el estudio realizado por **Cavero L. (2021)**, quien llegó a la conclusión de que hay incidencia entre la motivación y el desempeño en el trabajo de los trabajadores de salud en el servicio de Especialidades Quirúrgicas del Hospital Naval 2021 (sig. = 0.042; Nagelkerke = 0,158).<sup>(18)</sup>

Cabe indicar que los resultados obtenidos, se sustentan en lo establecido por la **teoría del confort singular de Katherine Kolcaba**, debido a que la misma, insta sobre la relevancia de alcanzar la calidad de vida de los enfermeros, con el fin de alcanzar un óptimo desempeño laboral, por lo tanto, es importante optimizar la situación laboral de las enfermeras(os), expresado en condiciones de confort y prosperidad a nivel físico mental, social y espiritual.

En la relación entre las dimensiones de los factores motivacionales y desempeño laboral de la población en estudio; se obtuvo que entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral existe una relación positiva moderada de acuerdo con el valor logrado en el coeficiente de correlación de Pearson=0.305; mientras que entre factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral existe una relación positiva moderada de acuerdo con el valor logrado en el coeficiente de correlación de Pearson=0.402.

Los resultados presentados coinciden con un estudio desarrollado por **Espinoza B. e Inga G. (2020)**, en donde, el 36.7% de enfermeras (os) sienten diminuta o ninguna motivación laboral y el 23.3% de los profesionales de enfermería poseen un regular o bajo desempeño laboral. Permitiendo concluir que al incrementar la

motivación laboral sobre el frenesí a las actividades laborales; se logra optimizar el desempeño en el trabajo en los trabajadores de enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo; 0.437).<sup>(17)</sup>

También coincide con la teoría del desempeño profesional de **Porter y Lawler**, debido a que este modelo de teoría, sustenta que los esfuerzos invertidos para desarrollar una actividad laboral, viene a ser el producto de lo atractivo en las recompensas y la manera en la que el individuo aprecia la correlación que existe entre los esfuerzos y las recompensas, estableciendo de esta forma los niveles de desempeño laboral de los individuos que prestan sus asistencias en los organismos.<sup>(24)</sup>

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

–Se concluye que existe relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca; debido al valor conseguido en el Coeficiente de correlación de Pearson=0.332, que indica una moderada correlación positiva entre las variables con nivel de significancia  $p=0.039$  ( $p<0.05$ ).

#### 5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a la encargada del Departamento de servicio de calidad, que se brinde la motivación adecuada y este programa se cumpla a cabalidad para que los profesionales de enfermería se sientan comprometidos y satisfechos con su trabajo, puesto que de esta manera se conseguirá una mayor productividad y mejora de la calidad de los servicios de salud que se le presta a los pacientes, pudiendo realizarse a través de un sistema de incentivos que motive al profesional a elevar sus niveles de desempeño, tomando en consideración su esfuerzo y aporte al éxito institucional de la entidad.
2. Se sugiere al Departamento de Enfermería del Hospital Regional, que haya incentivos para motivar a los profesionales de enfermería para un mejor desempeño, además realizar coordinaciones con el Departamento de Centro Quirúrgico para desarrollar actividades que involucren el factor motivacional en el trabajo con el objetivo de optimizar el desempeño laboral de las profesionales de enfermería en el área. Para ello, es preciso implementar

programas de capacitación y especialización promovidos por ambos departamentos que permitan reforzar los conocimientos las profesionales de enfermería, de modo que puedan ser utilizados en el desarrollo de sus funciones.

3. Se recomienda a la Oficina de personal del Hospital Regional, incentivar la motivación laboral de las profesionales de enfermería contribuyendo en su autorrealización como profesional de salud. Asimismo, es necesario, que los superiores reconozcan los logros conseguidos por el personal y faciliten su desarrollo profesional, esto permite al trabajador sentirse valorado dentro de la institución y apreciado por los usuarios que asisten al hospital en mérito a su eficiente desempeño laboral.

4. Se recomienda a la Oficina de personal, de servicios generales y mantenimiento y al Departamento de enfermería, ofrecer a los profesionales de enfermería un ambiente laboral acogedor y cómodo, debido a que estos pasan gran parte de su día en los ambientes hospitalarios; asimismo, es preciso facilitarles los materiales suficientes para que puedan brindar una atención adecuada a los pacientes. Mejorar las condiciones laborales y generar áreas de diálogo entre los jefes y las enfermeras, incentivar el compromiso de estos con la entidad, generando un clima agradable que trae como resultado mejoras en el desempeño laboral de las profesionales de enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Haya K. Tupac J. y Ventura M. (2016). Factores motivacionales que influyen en la percepción del paciente sobre el cuidado que brinda la enfermera de Centro Quirúrgico Del Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson – 2015. [Internet] Tesis de grado. [Acceso 31-03-2021] Universidad Cayetano Heredia. 2016 <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/386/Factores%20motivacionales%20que%20influyen%20en%20la%20percepci%C3%B3n%20del%20paciente%20sobre%20el%20cuidado%20que%20brinda%20la%20enfermera%20de%20Centro%20Quir%C3%B3rgico%20del%20Hospital%20Alberto%20Leopoldo%20Barton%20Thompson%20-%202015.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
2. Aguilar D. y Alpaca F. Calidad de vida profesional y desempeño laboral en enfermería del servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2020. Tesis de grado [Internet]. Universidad Interamericana para el Desarrollo. [Citado el 21-02-2022] 2021 [http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117\\_43248442\\_T%20T117\\_43739383\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unid.edu.pe/bitstream/handle/unid/135/T117_43248442_T%20T117_43739383_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
3. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid [Internet]. 9(1):1973–87. [acceso el 15-02-2022] 2018 <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
4. Yahya I, Ghazi O. Exploring the Factors Influencing Nurse’s Work Motivation. [Internet] Iris Journal of Nursing & Care. 11(1): p. 1 - 12. [acceso el 15-02-222] 2018 <https://irispublishers.com/ijnc/pdf/IJNC.MS.ID.000503.pdf>

5. Morales G. (2020). Satisfacción laboral del personal de enfermería. Centro Quirúrgico- Hospital Docente Belén Lambayeque. 2019 [Internet]. Tesis de grado. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. 2020 [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales\\_Castillo\\_Glendy\\_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9127/Morales_Castillo_Glendy_Zoilita.PDF?sequence=1&isAllowed=y)
6. Quintana D. y Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. [Internet] Revista Archivos de Medicina 20(1) 123-132. [acceso el 16-02-2022] 2020 [https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#redalyc\\_273862538013\\_ref23](https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/#redalyc_273862538013_ref23)
7. Organización Mundial de la Salud. [Online], Ginebra; 2016. <https://www.who.int/es/news/item/03-11-2016-who-recommends-29-ways-to-stop-surgical-infections-and-avoid-superbugs>
8. Cassiani S. Hoyos M. Barreto M. Sives K, da Silva F. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. [Internet] Rev. Panam Salud Pública. 42: e72. [acceso el 16-02-2022] 2018 <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.72> <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34993/v42e722018.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
9. Ñique M. Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos - Hospital EsSalud Trujillo – 2019 [tesis maestría]. Trujillo-Perú: Universidad César Vallejo. [acceso el 31-03-2022] 2020. [Internet].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/Ñique MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47472/Ñique_MMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

10. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud 2016. Informe final [Internet]. 2016. p. 1–425. [acceso el 31-03-2022] [http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME\\_FINAL\\_ENSUSALUD\\_2016.pd](http://portal.susalud.gob.pe/wp-content/uploads/archivo/encuesta-sat-nac/2016/INFORME_FINAL_ENSUSALUD_2016.pd)
11. Campos G. Sifuentes V. Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. [Internet] Rev enferm Herediana. 11(1),11-17. [acceso el 16-02-2022] 2018 <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3520>
12. Ingsih K. Yanuardani R. y Suhana J. El papel de la disciplina laboral, la motivación laboral y el compromiso organizacional a través de la satisfacción laboral en el desempeño de enfermería en Indonesia. [Internet] Journal Application Management, 19(4). 838– 848. Malang: Universitas Brawijaya. [acceso el 16-02-2022] 2021 <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.12>  
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/2166/1695>
13. Novita P. Sri T. y Gayatri D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. [Internet] Journals Enfermería Clínica. 29(2) 515-520. [acceso el 16-02-2022] 2019 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862119301974>
14. Sulistyaning D. Lembah A. Setiawan M. Irawanto D. Rohman F. y Nursalam N. Factores de análisis del desempeño de enfermería en el Hospital Maternoinfantil de Java Oriental. [Internet] Indian Journal of Public Health Research & Development. 11(3). 2103-2108. [acceso el 16-02-2022] 2020

<https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authType=crawler&jrnl=09760245&AN=145376494&h=cuqHC%2fqEUxfOKKIS3sHOvcp0NUGZObO78NXQuObHY17aOZQ%2fcFZxfYeac01FdbyCxRqACDbnWUY%2b2EZ6ehN7Sw%3d%3d&cr=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLocal=ErrCrINotAuth&crhashurl=login.aspx%3fdirect%3dtrue%26profile%3dehost%26scope%3dsite%26authType%3dcrawler%26jrnl%3d09760245%26AN%3d145376494>

15. Vega M. y Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. [Internet] Revista la investiga [Internet]. 7(2):39 [citado 16 de febrero de 2022];2020 <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
16. Campos, M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Tesis. [Internet]. [Citado 15 de febrero 2022]. 2018 [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos\\_HMA.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1)
17. Espinoza B. e Inga G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred De Salud Chilca – 2020. [Tesis de grado] [Internet] Universidad Peruana los Andes. [acceso el 16-02-2022] 2020 <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2802/TESIS%20FIN%20AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Cavero L. Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, 2021. [Tesis de grado]. [Internet] Universidad César Vallejo. [acceso el 16-02-2022] 2021

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71664/Cavero\\_PDLK\\_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71664/Cavero_PDLK_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

19. Cancha J. y Yauri T. Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2018. [Tesis de grado] [Internet] Universidad Nacional Santiago Antúnez De Mayolo. [acceso el 16-02-2022] 2019  
[http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3385/T033\\_76076482\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3385/T033_76076482_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Alcántara M. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca. [Tesis de grado] [Internet] Universidad César Vallejo. [acceso el 16-02-2022] 2019  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38781/Alc%c3%a1ntara\\_TMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38781/Alc%c3%a1ntara_TMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Arbaiza L. Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos (1ra ed.). Editorial Cengage Learning. 2010
22. Días C. Teixeira A. Oroski G. y Conceição M. Gestión del equipo de enfermería: factores asociados a la satisfacción en el trabajo. Enfermería Global [Acceso en línea] 47, 193–207. [citado el 16-02-2022] 2017.  
<https://doi.org/10.6018/eglobal.16.3.249471>
23. López M. Orozco M. Méndez A y Celis A. El desempeño profesional del especialista en enfermería en salud pública: enfoques teóricos para su evaluación. Revista Médico-Científica de la Secretaría de Salud Jalisco. [internet] 1(3) 179-183. [Acceso el 16-02-2022] 2014. <https://www.medigraphic.com/pdfs/saljalisco/sj-2014/sj143f.pdf>

24. Carrero V. Soriano R. y Trinidad A. Teoría Fundamentada Grounded Theory. El desarrollo de teoría desde la generalización conceptual. (Cuadernos metodológicos [internet] 2da edición [Acceso el 16-02-2022] 2006 <https://www.uv.mx/mie/files/2012/10/LaConstrucciondeLaTeoriadelAnalisiInterpretacional.pdf>
25. Kolcaba K. Una perspectiva holística sobre el cuidado de la comodidad como directiva anticipada. *Critical Care Nursing Quarterly* [internet] 18 (4): 66-76, [Acceso el 16-02-2022] 1994. <https://nursology.net/nurse-theories/kolcabas-comfort-theory/>
26. Llanga E. Murillo J. Panchi K. Paucar M. y Quintanilla D. La motivación como factor en el aprendizaje. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo* [Internet] 1(1). [acceso el 16-02-2022] 2019 <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>
27. Haya K. Túpac J. y Ventura M. Factores motivacionales que influyen en la percepción del paciente sobre el cuidado que brinda la enfermera de Centro Quirúrgico Del Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson – 2015”. [Tesis de grado] [Internet] Universidad Peruana Cayetano Heredia. [acceso el 16-02-2022] 2016 <https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/386/Factores%20motivacionales%20que%20influyen%20en%20la%20percepci%C3%B3n%20del%20paciente%20sobre%20el%20cuidado%20que%20brinda%20la%20enfermera%20de%20Centro%20Quir%C3%BArgico%20del%20Hospital%20Alberto%20Leopoldo%20Barton%20Thompson%20-%202015.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

28. Briceño A. Factores que determinan la motivación por aprender en estudiantes universitarios. Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Práctica [Internet] 3(1) 19-27 [acceso el 16-02-2022] 2020 DOI: <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9789>.
29. Salazar D. Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017. [Tesis de grado] [Acceso en línea] Universidad Inca Garcilaso de la Vega. [citado el 16-02-2022] 2017 [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2592/TESIS\\_DANES\\_SA%20NATHALY%20SALAZAR%20AMBICHO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2592/TESIS_DANES_SA%20NATHALY%20SALAZAR%20AMBICHO.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
30. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones (10.<sup>a</sup> ed.). Editorial McGraw-Hill. 2017
31. Ricky W. Griffin M. Philips M. Gully J. Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones. (12.<sup>a</sup> ed.) México: Cengage Learning Editores. 2017
32. Rivero Y. Evaluación del desempeño: tendencias actuales. Revista Archivo Médico de Camagüey [Internet] 23(2) 159-164. [citado el 16-02-2022] 2019 <http://www.revistaamc.sld.cu/index.php/amc/article/view/6141/3318>
33. Chiang M. y San Martín N. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Revista Ciencia y Trabajo [Internet] 17(54), 159-165. [citado el 16-02-2022] 2018 [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-24492015000300001&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492015000300001&lng=es&nrm=iso)
34. Cavero K. Motivación en el Desempeño Laboral del Personal de Salud del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, Hospital Naval, 2021. [Tesis de grado] [internet]

- Universidad Cesar Vallejo. [Acceso el 16-02-2022] 2021  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71664/Cavero\\_PDLK\\_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71664/Cavero_PDLK_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
35. Salazar L. y Ospina Y. Satisfacción laboral y desempeño. *Revista De investigación En Ciencias Estratégicas* [internet] 6(1), 47-67. [Acceso el 16-02-2022] 2019  
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/view/5232>
36. Cabrera J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo Del IESS. [Tesis de grado] [internet] Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [Acceso el 16-02-2022] 2021 <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16723/1/T-UCSG-POS-MGSS-311.pdf>
37. Chiavenato I. Introducción a la teoría de la administración. México: McGraw-Hill 1992
38. Manrique M. y Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los servicios de hospitalización. Hospital Iii Goyeneche, Arequipa 2016. [Tesis de grado]. [internet] Universidad Nacional de San Agustín. [Acceso el 16-02-2022] 2017  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5334/ENmacrmf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
39. Torres M. Persona, personalidad y relaciones interpersonales. México: Editorial Parmenia 2017
40. Barros R. y Valencia M. Estilos de vida saludable y motivación laboral de los enfermeros de una Clínica Privada, 2019. [Internet]. Tesis de grado. Universidad Ricardo Vallejo. [citado el 16-02-2021]. 2021  
<http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/4461/M-ENF->

[T030\\_09703617\\_M%20%20%20BARROS%20CAQUI%20RAQUEL%20CRISTI  
NA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

41. Linares J. Motivación y desempeño laborales en el centro de salud la Huayrona 2017. [Tesis de grado] [Internet]. Universidad César Vallejo. [citado el 16-02-2021]. 2017  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares\\_MJS.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1)
42. Ñaupas H. Valdivia M. Palacios J y Romero H. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. [acceso en línea] 5ta edición Ediciones de la U [Acceso el 17-02-2022]. 2018 <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
43. Cabezas E. Andrade D. y Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica. Primera edición electrónica. [Tesis de grado] Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. [citado el 16-02-2022] 2018  
<http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
44. Hernández R. Fernández C. y Baptista M. Metodología de la investigación (6ta ed.). [Internet] Editorial Mc Graw Hill. [Acceso el 16-02-2022]. 2014  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
45. López P. y Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa. Primera edición. [Internet] Universitat Autònoma de Barcelona. [Acceso el 16-02-2022]. 2015 [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccaa\\_cap2-4a2017.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccaa_cap2-4a2017.pdf)

46. Hernández C. y Carpio N. Metodología de la investigación. Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA* [Internet] 2(1) 75-79. [Acceso el 16-02-2022]. 2019 <https://alerta.salud.gob.sv/wp-content/uploads/2019/04/Revista-ALERTA-An%CC%83o-2019-Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf>
47. Lanuez M. y Fernández E. Metodología de la Investigación Educativa. (CDROM). Editorial IPLAC. 2014
48. Arispe C. Yangali J. Gurrero M. Lozada O. Acuña L. y Arellano C. La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Primera Edición. [Internet] Universidad Internacional del Ecuador. [Acceso el 16-02-2022]. 2020 <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
49. Barrios I. Anido V. Morera M. Declaración de Helsinki: Cambios y exégesis. *Rev Cuba Salud Publica* [Internet]. 42(1):132–42. [Acceso el 16-02-2022]. 2016 <https://www.scielo.org/article/rcsp/2016.v42n1/o14/>
50. Hernández M, Iriarte E, Piña F, Valdez C. Aspectos éticos del consentimiento informado. *Proyección Teol y mundo actual* [Internet]. (212):5–17. [Acceso el 16-02-2022]. 2017 [file:///C:/Users/51945/Downloads/12206-Texto del artículo-22038-1-10-20200429.pdf](file:///C:/Users/51945/Downloads/12206-Texto%20del%20articulo-22038-1-10-20200429.pdf)
51. Asmat, B. Motivación como factor asociado al desempeño laboral en médicos del Servicio de Medicina Interna Hospital de Chancay 2020 [Tesis de maestría], Universidad San Martín de Porres [Citado el 08-06-2022]. 2021. <https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9153/asmatbe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

52. Arco, C. y Suarez, C. (2018). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Salud [Internet]. 20(2):171-182. [Acceso el 07-06-2022]. 2018. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364/pdf>
53. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería [Online], 2018. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
54. Peiró, R. Desarrollo personal. [Internet].2021. [Acceso: el 18-07-2022]. Disponible en:<https://economipedia.com/definiciones/desarrollpersonal.html#:~:text=El%20desarrollo%20personal%20se%20puede,su%20vida%20que%20desean%20cambiar>
55. Ana Sofía. Crecimiento profesional: 70:20:10 [+ Formato + Video]. [Internet]. [Publicado el 10 de noviembre 2021]. Disponible en: <https://factorial.mx/blog/crecimientoprofesional/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20crecimiento%20profesional%2C%20nos%20referimos%20a%20un%20procesos,en%20nuestro%20camino%20como%20profesionales.>
56. Martos, N. Remuneraciones: ¿Qué son y cuáles son los tipos? [Internet]. [Citado: 19-07-2022].Disponibleen:<https://runahr.com/mx/recursos/nomina/remuneraciones/>
57. Westreicher, G. Estatus social.Economipedia.com. [Internet]. 2020.[Acceso 18-07-2022].Disponibleen:<https://economipedia.com/definiciones/estatussocial.html#:~:text=El%20estatus%20social%20es%20la,%2C%20la%20etnia%2C%20entre%20otros.>
58. Oviedo H, Campo A. Aproximación al uso del coeficiente de Alfa de Cronbach. Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. Rev. Colombiana de Psiquiatría. 2005, vol:XXXIV, N° (4).

## ANEXOS

### Anexo 1

#### Tabla 8

#### Prueba de normalidad de la muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Factores motivacionales	,968	39	,327
Desempeño laboral	,981	39	,740
Factores motivacionales intrínsecos	,927	39	,015
Factores motivacionales extrínsecos	,969	39	,340
Logro de metas	,974	39	,481
Competencias	,973	39	,460
Rasgos de personalidad	,969	39	,346

Fuente: Cuestionarios aplicados a la muestra de estudio

En la tabla 10, se muestran los resultados obtenidos de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, que se usó en razón del tamaño muestral ( $n < 50$ ), observándose de acuerdo con los valores logrados que los niveles de significancia de las variables y dimensiones son inferiores al 5% ( $p < 0.05$ ), siendo esto una distribución normal, correspondió el uso de pruebas paramétricas, en ese sentido, se seleccionó el Coeficiente de Correlación de Pearson para la comprobación de la relación de ambas variables.

## Anexo 2: Instrumentos de medición

### Cuestionario para medir los factores motivacionales

**Autor:** Campos (16)

Tomado del cuestionario: Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico Del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú.2022. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida solo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

**INSTRUCCIONES:** Por favor marque con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
20- 46	47-74	75-100

N°	Ítems	Bajo	Medio	Alto
<b>Factores motivacionales intrínsecos</b>				
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo			
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.			
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.			
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.			

5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.			
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo			
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional			
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades y me ayudan en el ámbito profesional.			
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad			
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución			
<b>Factores motivacionales extrínsecos</b>				
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.			
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.			
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.			
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a)			
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.			
16	Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución			
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros			
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad.			
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas			
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa			
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores			
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).			
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.			
24	La institución donde laboro me ha permitido obtener prestigio.			

**Muchas Gracias por su colaboración.**

## Cuestionario para medir el desempeño laboral

**Autor:** Campos (16)

Tomado del cuestionario: Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico Del Hospital Regional Docente De Cajamarca, Perú.2022. Este cuestionario es privado y la información obtenida es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de este estudio. Por lo que le agradecemos que en su desarrollo sea extremadamente objetivo, honesto y sincero al momento de seleccionar sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

**INSTRUCCIONES:** Por favor marque con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las preguntas.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Casi siempre Siempre</b>
20- 46	47-74	75-100

N°	Ítems	Bajo	Medio	Alto
<b>Logro de metas</b>				
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes			
2	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.			
3	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.			
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.			

5	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.			
6	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura			
7	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.			
<b>Competencias</b>				
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	Planifico con facilidad las actividades del servicio.			
11	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.			
12	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.			
13	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.			
14	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.			
<b>Rasgos de personalidad</b>				
15	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.			
16	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio			
17	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.			
18	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio. Compañeros			
19	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis			
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros			

**Muchas Gracias por su colaboración.**

### Anexo 3: Aspectos de validación de instrumentos

Experto	Aspectos de validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Dora Ponce Yactayo	SI	SI	SI
Mg. Margoth de la Cruz Salazar	SI	SI	SI
Mg. Magaly Paredes Chuquillanqui	SI	SI	SI

Nota. La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

## Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

### PRUEBA ALFA DE CRONBACH ( $\alpha$ ) – FACTORES MOTIVACIONALES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,835	24

### PRUEBA ALFA DE CRONBACH ( $\alpha$ ) – DESEMPEÑO LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

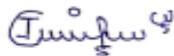
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,820	20

## Anexo 5: Declaración Jurada

Caruajulca Valdivia Jhulissa Jackelyn y Chávez Calderón Liliana Esther estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU), con DNI N° 73016549 y 72133535 respectivamente, con conocimiento de lo establecido en el reglamento de graduación y titulación de la UPAGU y de la Ley universitaria 30220, **declara(n) bajo juramento:**

Que, el informe de tesis intitulado y presentado para Optar el Título Profesional de Enfermería “Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de Enfermería que labora en el Centro Quirúrgico de Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú.2022”, demuestra total originalidad. En consecuencia, se ponen a disposición de la Universidad, los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada, si estos fueran solicitados.

Cajamarca 10 de marzo de 2022



-----  
Caruajulca Valdivia Jhulissa Jackelyn

73016549

Firma, nombre y N° de DNI del Tesista



-----  
Chávez Calderón Liliana Esther

72133535

Firma, nombre y N° de DNI del Tesista

## Anexo 6: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Metodología
<p>¿Cuál es la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico Del Hospital Regional Docente De Cajamarca, Perú,2022?</p> <p style="text-align: center;"><b>Teorías</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Teoría de las necesidades humanas o Teoría de Maslow</li> <li>- Teoría de los dos factores de Herzberg</li> <li>- Teoría del desempeño profesional de Porter y Lawler</li> <li>- Teoría del confort singular de Katherine Kolcaba</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú.2022.</p> <p style="text-align: center;"><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caracterizar al profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú.2022.</li> <li>- Determinar factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022</li> <li>- Determinar el desempeño laboral en las dimensiones: logro de metas, competencia y rasgos de personalidad del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Investigación básica, de enfoque cuantitativo.</p> <p style="text-align: center;"><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Correlacional de corte transversal</p> <p style="text-align: center;"><b>Población</b></p> <p>39 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.</p> <p style="text-align: center;"><b>Muestra</b></p> <p>39 profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca, Perú. 2022.</p> <p style="text-align: center;"><b>Técnicas</b></p> <p>Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario para medir los factores motivacionales Cuestionario para medir el desempeño laboral</p> <p style="text-align: center;"><b>Validez</b></p> <p>De contenido a juicio de expertos</p> <p style="text-align: center;"><b>Confiabilidad</b></p> <p>Alfa de Cronbach</p> <p style="text-align: center;"><b>Análisis de datos</b></p> <p>Estadística descriptiva (Excel)</p>

