

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE CIENCIAS DE LA SALUD



Una Institución Adventista

Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021

Trabajo Académico para obtener el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería en Gineco Obstetricia

Autor:

Jaquelina Fiorella Corzo Quispe

Asesor:

Mg. Katherine Mescua Fasanando

Lima, marzo de 2021

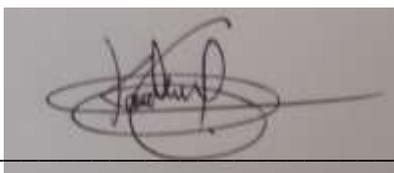
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo Mg. Katherine Mescua Fasanando, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

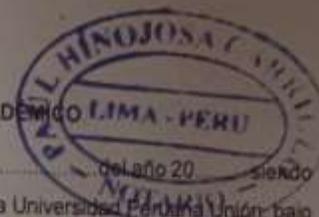
DECLARO:

Que el presente trabajo académico titulado: **“Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021”** constituye la memoria que presenta la licenciada Jaquelina Fiorella corzo Quispe, para aspirar al título de especialista en enfermería en Gineco Obstetricia, ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección. Las opiniones y declaraciones de este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los veinticuatro días del mes de marzo de 2021.



Mg. Katherine Mescua Fasanando



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO ACADÉMICO

En Lima, Naña, Villa Unión, a los 24 días del mes de marzo del año 2021 siendo las 10:30 horas, se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales el secretario: Mg. Gloria Cari Huanca y los demás miembros: Dra. Guima Reinoso Huerta

y el asesor Mg. Katherine Mesca Fasacando con el propósito de administrar el acto académico de sustentación Trabajo Académico de Segunda Especialidad titulado: Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021

Conducente a la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional de Enfermería en Ginecoobstetricia

(Denominación del Título Segunda Especialidad Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato: JAQUELINA FIORELLA CORZO QUISPE

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|--------------|-----------|---------|-------------|---------------|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| APROBADO | 18 | A- | Muy Bueno | Sobresaliente |

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

_____ Presidente
 _____ Asesor
 _____ Miembro
 _____ Miembro
 _____ Candidato/a

Esta sustentación fue retransmitida de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos
 _____ Secretario

Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Resumen..... | vi |
| Capítulo I..... | 7 |
| Planteamiento del problema..... | 7 |
| Identificación del problema | 7 |
| Formulación del problema | 9 |
| Problema general | 9 |
| Objetivos de la investigación | 10 |
| Objetivo general | 10 |
| Objetivos específicos..... | 10 |
| Justificación | 11 |
| Justificación teórica | 11 |
| Justificación metodológica..... | 11 |
| Justificación práctica y social..... | 11 |
| Capítulo II..... | 13 |
| Desarrollo de las perspectivas teóricas..... | 13 |
| Antecedentes de la investigación | 13 |
| Marco conceptual | 18 |
| Motivación | 18 |
| Desempeño laboral | 28 |
| Dimensión 1: Calidad de trabajo..... | 28 |
| Dimensión 2: Responsabilidad | 29 |
| Dimensión 3: Trabajo en Equipo | 29 |
| Dimensión 4: Compromiso institucional..... | 30 |
| Bases teóricas | 32 |
| Definición de términos | 33 |
| Capítulo III..... | 35 |
| Metodología | 35 |
| Descripción del lugar de ejecución | 35 |
| Población y muestra | 35 |
| Población..... | 35 |

| | |
|--|----|
| Muestra..... | 35 |
| Tipo y diseño de investigación..... | 36 |
| Formulación de hipótesis..... | 37 |
| Hipótesis General..... | 37 |
| Identificación de variables..... | 38 |
| Técnica e instrumentos de recolección de datos..... | 42 |
| Proceso de recolección de datos..... | 43 |
| Procesamiento y análisis de datos..... | 43 |
| Consideraciones éticas..... | 43 |
| Capítulo IV..... | 45 |
| Administración del proyecto..... | 45 |
| Presupuesto..... | 45 |
| Cronograma de actividades..... | 46 |
| Referencias..... | 47 |
| Apéndice..... | 52 |
| Apéndice A: Instrumento de recolección de datos..... | 53 |
| Apéndice B: Validez de los instrumentos..... | 57 |
| Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos..... | 79 |
| Apéndice D: Consentimiento informado..... | 85 |
| Apéndice E: Matriz de consistencia..... | 86 |

Resumen

El proyecto de investigación tiene como finalidad determinar la correlación que existe entre las variables, motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. El estudio es de tipo correlacional, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal. El tipo de muestreo es no probabilístico de tipo censal. La obtención de los datos será a través la encuesta. El instrumento a utilizar, para la variable motivación, es la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez (2012), con una confiabilidad de alfa de cronbach de 0.93, donde participaron 30 enfermeras con con iguales características a la muestra de estudio, y con una validez de V de Aiken de 1. Por otro lado, el instrumento utilizado para el desempeño laboral será un cuestionario para medir el desempeño laboral elaborado por el ministerio de salud (MINSA) Perú y adaptada por María Graciela Llegas Chafloque (2015), se realizó una prueba piloto a 30 licenciadas se utilizó la prueba de alfa de cronbach con una confiabilidad de 0.95 y una validez de V de Aiken de 1.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral, Enfermera.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del problema

El desempeño laboral es la capacidad de desarrollar una actividad de forma eficiente en la empresa o entidad donde labora, considerándose el pilar fundamental de toda empresa. La motivación es el estado anímico o fuerza motivacional que se puede generar en los colaboradores en relación al ámbito donde se desempeñan. Esta interacción va a generar una buena o mala motivación. Cabe señalar que la motivación es un elemento fundamental donde el comportamiento del individuo depende del clima laboral en donde se desenvuelve (Rivera,2014).

La falta de motivación genera un mal desempeño laboral, mostrándose insatisfacción en cada una de las tareas asignadas por su jefe o coordinador. Se muestran actitudes, poco positivas, realizan su trabajo por cumplimiento y el comportamiento es poco amigable. Hoy en día un colaborador se ha convertido en un factor principal dentro de las empresas, buscando mantener el interés en el cumplimiento de las funciones que desarrollan, para así mantener un alto nivel de productividad (Sánchez, 2016).

Cabe mencionar que, es muy importante considerar al colaborador como un factor primordial para el cumplimiento de metas y objetivos establecidas por la empresa, porque un colaborador motivado y satisfecho genera un alto rendimiento de sus actividades asignadas.

Las actividades de enfermería y su desarrollo son primordial e indispensable en la prestación de servicios de salud brindados en la institución, organización y en la

misma población, además define a los trabajadores de la salud como profesionales altamente estresados (OMS, 2016).

El profesional de enfermería es quien está más cerca y mayor tiempo con los pacientes brindando sus servicios con la finalidad de restaurar la salud. Por ello los profesionales de enfermería juegan un papel muy importante en nuestra sociedad, a nivel mundial y latinoamericano (OPS, 2018).

América Latina y el Caribe contribuyen con 60% de la fuerza de trabajo; sin embargo, para obtener su máximo rendimiento y productividad se necesitan:

condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias; y, condiciones equitativas y justas. Solo así se logrará que el trabajador o colaborador se desarrolle al máximo y cumpla con sus actividades de manera oportuna y contribuya al desarrollo y la productividad individual. Por el contrario, si las condiciones de trabajo deficientes, insatisfactorias y peligrosas, pueden causar incidentes y accidentes laborales causando muertes y enfermedades en los colaboradores. Por ello las organizaciones deben de contar con un plan seguridad laboral (OPS, 2018).

En estudio realizado, en Perú, por Rojas (2019) sobre la motivación y desempeño laboral en trabajadores de enfermería, se halló que existe un nivel medio 57.49%; así también, el 27,1% una motivación de nivel bajo y el 14,6% de enfermeras tiene un nivel alto de motivación. Cabe mencionar que, en el Perú, cuenta con una población de 33 millones de habitantes y por cada 10.000 mil habitantes hay 15 enfermeros para brindar atención de salud, además de ello el 63% de enfermeros son colegiados, y solo trabajan un 57 000, estos datos nos indican que hay un déficit de personal de enfermería para la atención de salud (La Republica, 2019).

Asimismo, Marin & Placencia (2017), en Lima Perú, mencionan que el nivel de motivación laboral fue medianamente motivado (49.3%), seguido por el grupo de altamente motivado (25.7%) y bajamente motivado (25.0%) dentro de ello hallaron que el personal de salud desarrolla sus labores de acuerdo a su nivel de motivación y sus propios intereses, sin embargo, ellos como cualquier trabajador son partes esenciales del éxito de las organizaciones e instituciones.

Frente a todo lo mencionado, se observó en el Centro Médico de Lima, que existe un alto nivel de desmotivación e insatisfacción laboral en los colaboradores, manifestándose por comentarios “existe un deficiente desempeño en los servicios”, “existe una inadecuada asignación de puestos” observándose desinterés y la falta de compañerismo; especialmente en los profesionales de enfermería, así como reclamos de sobrecarga de trabajo, estrés, etc.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la A-Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima?

¿Cuál es la relación entre la regularización externa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima?

¿Cuál es la relación entre la regulación introyectada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima?

¿Cuál es la relación entre la regulación identificada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima?

¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la A-Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Determinar la relación entre la regularización externa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Determinar la relación entre la regulación introyectada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Determinar la relación entre la regulación identificada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Justificación

Justificación teórica

El presente estudio cuenta con un marco teórico actualizado que servirá de fuente para investigaciones con propósitos similares, el cual contiene conceptos y teorías relacionadas a la motivación en el desempeño laboral, tanto para el interés de cualquier trabajador sea el ámbito de la salud o no, por otro lado, los resultados serán un aporte en el conocimiento, además de dilucidar algunas dudas del comportamiento y lo importante que es la motivación en cualquier acción que realicen.

Justificación metodológica

El presente estudio se desarrolla en base a la metodología de la investigación y utilizará un análisis estadístico, asimismo el estudio utilizará dos instrumentos que fueron validados y puestos a confiabilidad, según la realidad de la población, en el contexto presente, con lo cual se da veracidad para futuras investigaciones que desarrollen temas y contextos similares.

Justificación práctica y social

En nuestra sociedad, la motivación y el desempeño laboral están íntimamente relacionados como la fuerza y el motor que impulsa a todo individuo, en este caso a las

enfermeras a alcanzar metas en equipo y de forma individual, para el desarrollo personal y sobre todo en bienestar de sus pacientes con calidad, sencillez, metódico y humanístico, cualidades y virtudes de la enfermera. A la vez, los resultados serán entregados a la jefatura del servicio de ginecoobstetricia para tomar medidas correspondientes.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Velásquez y Villavicencio (2016), en Ecuador, presentaron un estudio sobre el (Carchi- Tulcán) durante el periodo de Septiembre – Octubre del 2016”, objetivo Identificar el nivel de estrés laboral del personal profesional de salud y su percepción del desempeño laboral diario, evaluado con escalas previamente validadas, en el Hospital Luis Gabriel Dávila de la Ciudad de Tulcán (Carchi – Ecuador) durante el periodo de Septiembre – Octubre del año 2016. El estudio fue de tipo analítico, con un método observacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 167 profesionales, como técnica para recolectar datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con alternativas tipo de Likert. Los resultados fueron que del total de la muestra se halló que el 71.9% presentó estrés; de este grupo, el 57.5% tuvo estrés bajo y el 14.4% alto. Por otro, el “Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila do, se observó que esto se relacionó con un bajo desempeño laboral. En conclusión, el estudio concluyó que es necesaria una profundización sobre el aspecto emocional de los profesionales de salud, tomando en cuenta sus labores y responsabilidades diarias, y que es necesario identificar el origen del incremento del estrés. Asimismo, según resultados la presencia de estrés en el personal es en su mayoría bajo, pero en un grupo significativo es alto por lo que se puede incrementar en todo en la mayoría del grupo de trabajo, además se demostró una relación significativa con el desempeño laboral.

Espinosa et al. (2016), en Cuba, presentaron una investigación sobre “El desempeño de los profesionales de Enfermería”, con el objetivo definir el desempeño profesional de enfermería, teniendo en consideración su relación con las condiciones actuales de la práctica de la enfermería cubana. El estudio es retrospectivo, analítico, donde la muestra fueron 10 artículos los cuales se hallaron mediante Scielo, Dialnet y Medline/Pubmed entre los años 2005 a 2014, lo que permitió un análisis histórico lógico de la evolución de la definición. Sus resultados mencionan que el análisis de los sistemas en el desempeño profesional de las enfermeras, donde en el ámbito cubano no se ha investigado a profundidad, pero los problemas generales son las dificultades en el sistema de salud y las particularidades en el contexto cubano, son las que limitan los procesos para el mejoramiento de las condiciones en el desempeño de enfermería cubana. Concluyen que hay una necesidad del abordaje profundo del desempeño del profesional de enfermería como elemento aglutinador de la satisfacción de necesidades durante la gestión del cuidado.

Arias et al. (2015), en Ecuador, presentaron una investigación titulada “Grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería y factores asociados en los servicios de clínica, cirugía y pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2014”. El objetivo fue evaluar el grado de satisfacción laboral y factores asociados del personal de enfermería en el servicio de clínica, cirugía y pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2014. El estudio fue de tipo descriptivo, analítico, correlación de diseño no experimental de corte transversal, donde la muestra fue de 58 personales de enfermería, como técnica de recolección se usó la entrevista y como instrumento el cuestionario de Font Roja de 24 ítems, para la satisfacción laboral. En sus resultados,

del total de la muestra el 98% es del sexo femenino y el 2% son del sexo masculino. La mayoría oscila edades entre 24 a 30 años y más de la mitad tienen un año o menos de trabajar en la institución, el 74.1% son licenciadas y el 25.9% son auxiliares. En lo que respecta a la satisfacción laboral el 53.4% presentó una moderada, en lo referente a los factores encontramos: 70.7% tensión moderada y 17,2% alta. El 58,6% tiene presión media y 25.9% alta. El 37.9% manifestaron competencia profesional moderada, el 60.3% promociones profesionales moderadas y el 39.7% altas. 75,9% mantienen buenas relaciones con los jefes, 24,1% relaciones regulares. En cuanto a las características extrínsecas 27,6% tienen satisfacción alta, el 69% medio. El 44.8% sienten monotonía media y el 13.8% alta. Concluyeron que se halló que hay elementos que condicionan a la satisfacción laboral, como la tensión y presión laboral, la falta de promoción profesional, la monotonía, por lo que la satisfacción se halló en un nivel moderado.

Sum (2015), en Guatemala, presentó su investigación “Motivación y desempeño laboral”. Tuvo como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación fue de tipo analítica, descriptiva de corte transversal; la muestra fue de 34 profesionales, en la recolección de datos se usó la encuesta como técnica y como instrumento se usó un cuestionario. Entre sus resultados, del total de la muestra, un 41% están de acuerdo de realizar bien a su trabajo dentro de las normas, y el 59% que lo hacen de forma sobresaliente, lo que se comprueba que dentro de las áreas hay un cumplimiento adecuado de las actividades laborales. Concluyó que según

lo analizado se halló una motivación alta en los trabajadores, lo que se relaciona directamente con el desempeño laboral desarrollado.

Retamozo (2018), en Lima, Perú, presentó su trabajo titulado “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018”. Su objetivo fue establecer la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018. La investigación fue correlacional con un corte transversal, con un enfoque cuantitativo. Las muestras fueron de 170 profesionales. Como técnica de recolección de datos, se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario con una confiabilidad de 0,798 para motivación y 0,945 para desempeño laboral. Resultados: en la mayoría de la muestra en un 74.1% la motivación es media y respecto al desempeño laboral es regular en un 80%. En conclusión, se halló una relación directa entre las variables hallándose un valor calculado para Rho de Spearman $=0,334 = 0.000 < 0.05$, puesto que la motivación fue media generando un desempeño laboral regular.

Montalvo (2017), en Lima Perú, presentó su investigación “Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur, 2014”. Su objetivo fue determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur, durante el año 2014. El estudio fue de tipo aplicativo descriptivo, con un diseño no experimental, correlación de corte transversal. La muestra fue de 65 enfermeras, para la recolección de los datos se usó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. En sus resultados, se observó que el 60% de la muestra presenta una motivación media, el 22% una motivación alta y el 18% una motivación

baja. En conclusión, según resultados, la motivación de la enfermera influye en el perfil profesional, donde se halló una correlación lineal entre la vocación y proactividad con la calidad en el servicio brindado; esta puede ser de forma inconsciente reflejada en la conducta del profesional. Por ello, es necesario una capacitación constante e inversión en la formación del profesional de enfermería donde se inculque el compromiso con el desarrollo del país.

Llagas (2017), en Lima, Perú, presentó su trabajo titulado “Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015”. El objetivo fue determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015. El estudio fue cuantitativo, de tipo sustantiva, nivel descriptivo con un corte transversal, de diseño no experimental. La muestra fue de 30 profesionales de enfermería, como técnica de recolección de datos se usó la encuesta y como instrumento el cuestionario con 19 ítems para analizar la motivación y 31 ítems para el desempeño laboral. En los resultados Se observó que el 30% presenta una motivación alta, el 46.67% una motivación media y el 23.335 una motivación baja. Por otro lado, se halló que el desempeño laboral se desarrolló en el 36.67% en un nivel eficiente, en el 50% en un nivel regular y en el 13.33% en un nivel deficiente. En conclusión, según la Rho de Spearman que obtuvo un valor de 0.850 representado como una correlación fuerte con una significancia del 0.000, se comprobó que existe una relación directa y positiva con la variable desempeño laboral.

Reynaga (2016), en Andahuaylas Perú, en su investigación “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas,

2015", tuvo el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015.

Metodología: el estudio fue correlacional con un enfoque cuantitativo. La muestra fue de 100 personales de enfermería. Para la recolección de datos se usó la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario de 30 ítems. Resultados: según el 36% de la muestra que son obstetras mencionan que a veces son motivados, el 19% que son técnicos de enfermería hombres casi siempre están motivados. Conclusión: según resultados se halló que la motivación se relación de forma directa con el desempeño laboral, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en el hospital.

Marco conceptual

Motivación

Tejedor (2014) indica que la motivación es el comportamiento que presenta una persona cuando quiere alcanzar una meta; es decir, los colaboradores que están motivados tendrán un nivel alto de desempeño y tratarán de lograr a toda costa sus objetivos, debido a que las metas que tiene una organización, las toman como propias. Las motivaciones son diferentes para cada colaborador, es decir a un colaborador le puede motivar la remuneración, mientras a otro el reconocimiento, es por eso que para poder identificar el 25 factor que motive a un individuo se tiene que tener en cuenta diferentes características que le permiten querer lograr sus objetivos a totalidad.

Referente a la motivación, Núñez (2016) mencionó en su investigación que los impulsos de unos individuos son causados por estímulos que pueden provenir

externamente o internamente. La manera de cómo motivar a un individuo no es la misma para todas las personas, depende de las necesidades que éstas tengan, sus preferencias, creencias, valores, y muchas otras características que influyen en la satisfacción laboral. El proceso para la motivación inicia en la identificación de las necesidades que tiene una persona, las incomodidades y problemáticas que presenta y su comportamiento.

Por otro lado, la motivación laboral, es un elemento que es determinante socialmente, donde el individuo tiene una participación que es satisfactoria para el mismo, en donde identifica retos, donde demuestra sus habilidades y destrezas además de su intelecto, con lo que las organizaciones pueden establecer grupos de trabajo de excelencia, que produzcan un crecimiento, que permita una competitividad que pueda desarrollarse en varios ámbitos, ocupando lugares de elite. Es por lo cual las organización, empresas o instituciones deben reconocer a sus trabajadores como parte esencial del grupo, así como el trabajador se sienta identificado y sintiéndose representante con la organización, con confianza y libertad para una participación eficiente y activa (Galván, 2018).

Origen y desarrollo de la motivación según la historia.

La motivación ha sido estudiada desde la antigüedad con el objetivo de explicar la naturaleza y la esencia de la motivación en cada uno de los individuos. Según flores en 1987, Epicuro refiere que la motivación está orientada en la búsqueda del placer y evitar el dolor o sufrimiento. Para Sócrates, la motivación se basa en el por qué el hombre busca la felicidad y la satisfacción personal. Mientras que Aristóteles determinó las conductas humanas están íntimamente relacionadas con los sentimientos según el

estudio que realizó a través de la observación logró determinar que los sentimientos de efecto originan el comportamiento humano.

El rol de la motivación y su importancia.

En la actualidad, la motivación no es tomada en cuenta como un ente de gran importancia por las organizaciones o empresas, muy pocas empresas cuentan con estrategias motivacionales y las implementan para el logro de las metas en beneficios de las organizaciones. Por ello, la importancia de un elemento fundamental para el desarrollo exitoso de cada empresa u organización (Segura, 2014).

Por otro lado, Cubas (2016) refirió que la motivación en una organización es una táctica imprescindible para las organizaciones, basadas en satisfacer a sus colaboradores con estímulos que modifiquen su comportamiento mejorando su desempeño laboral; el que una organización tenga colaboradores con un nivel alto de motivación permite que estos puedan desarrollar adecuadamente sus funciones y actividades beneficiando a la empresa, la cual podrá obtener resultados positivos respecto a sus objetivos; además de ello, no solo beneficiará a la empresa, sino también tendrá repercusiones positivas en los colaboradores, debido a que lograrán sus metas, sintiéndose productivos y pueden incrementar sus remuneraciones.

Según Segura (2014), los principales motivadores laborales son:

Oportunidad de crecimiento laboral

Buen clima laboral

Oportunidad de expresar opiniones

Aceptar responsabilidades y obligaciones

Reconocimiento y satisfacción del trabajo elaborado

Buena interrelación con sus superiores

Conocimiento de las funciones según cargo que ocupa

Buena comunicación con fluidez

Como se puede apreciar, cada uno de los motivadores mencionados tienen influencia emocional que está íntimamente relacionado con el ambiente de trabajo y los factores motivacionales de cada individuo. Si el trabajador tiene un ambiente laboral ideal favorecerá en el desempeño laboral y su productividad será mayor esto hace que las organizaciones se beneficien y logren sus metas.

Componentes de la motivación.

Existen 3 elementos de la motivación que interactúan entre sí. Según Chiavenato (2015):

Necesidades: Surgen cuando existe una sensación de carencia de algo unida al deseo de la satisfacción. Según las necesidades del individuo se pueden clasificar en 4 amplios criterios: según su importancia o naturaleza (primaria o secundaria), según su procedencia (sociales o individuales), según importancia para la economía (económicas o no económicas), y por último según la pirámide de Maslow.

Impulsos: Está definido como un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión.

Incentivos: Al final del ciclo de la motivación es el incentivo, definido como la satisfacción de una necesidad personal.

Dimensiones de la motivación.

Según el autor Llagas (2017), la motivación se divide en las siguientes dimensiones:

A-Motivación.

Es una condición psicológica que presenta sensación de desgano, tristeza, angustia y desesperanza pudiendo alcanzar hasta una depresión, caracterizado usualmente por la falta de factores motivacionales; por otro lado, la desmotivación en el individuo genera un pensamiento pesimista, limitación de sus capacidades y bloqueo de todo tipo de pensamiento positivo en el logro de sus metas, generalmente son causadas por las vivencias y experiencias negativas que posteriormente son procesados en el pensamiento del individuo como la sensación de frustración (González, 2017).

Según Muñoz (2019), las causas de la a-motivación pueden ser:

Físicas: Estas se pueden presentar con una enfermedad, una mala alimentación, una vida muy sedentaria, déficit nutricional que puede afectar anímica y energéticamente al sujeto. Por lo cual se debe identificar si no hay alguna enfermedad. Por ello es recomendable tener una buena alimentación acompañándola con ejercicio para solucionar esta causa física de A motivación.

Rutina, monotonía y aburrimiento: De acuerdo a la organización de la sociedad, gran parte de la población efectúa actividades que se realizan de forma similar diariamente, principalmente en su trabajo. Es así que incluso si su trabajo es de su agrado, puede llegar el momento que le resulte monótono y rutinario. Por lo que se

recomienda los fines de semana realizar actividades diferentes para descongestionar el aspecto psicológico y emocional en las personas (Muñoz, 2019).

Regularización externa.

Se trata de realizar actividades con el propósito de ser recompensados o evitar un castigo; es decir, el individuo actúa por interés lo cual no se produce por un contexto interno.

Son elementos que no se originan de la persona, se produce por su buen rendimiento laboral, la empresa premiará con incentivos. La motivación extrínseca ayudará sobre el entorno en la empresa, como ascensos, incentivos y beneficios adicionales. Es aquella que se origina de los premios y se concluye con el rendimiento (Fernández, 2018).

En el ámbito laboral, las felicitaciones de los superiores por el trabajo bien realizado fortifican la acción, además de ponerla como ejemplo, hará que los trabajadores se sientan más valorados, lo que a su vez mejora el desempeño efectuado. Estas es una forma de motivación externa un premio de compensación (Reátegui, 2017).

Regulación introyectada.

En este sentido, el origen de la motivación es un agente externo, donde el sujeto al realizar la motivación también busca aportar en su autoestima y reducir el sentimiento de no cumplir con el objetivo. Es aquí donde el trabajador tiene el compromiso poder efectuar la acción mediante una motivación externa, para cumplir con su responsabilidad y evitar el fracaso o el incumplimiento de los objetivos (Farías, 2017).

Regulación identificada.

En la regulación identificada, la persona identifica sus responsabilidades y requerimiento externos, así como los pros y contra de realizar dicha actividad, comprendiendo porque es relevante para él (Farías, 2017).

Dentro de este contexto se puede mencionar que el individuo se siente motivado por identificarse con el propósito o el objetivo de dicha acción, además de tener en consideración que es importante para su desarrollo. Asimismo, el sujeto repara en el valor intrínseco de la tarea. No ignora los aspectos extrínsecos, pero se ha avanzado un nivel hacia lo interno (Orbegoso, 2016).

Motivación intrínseca.

Esta motivación se enfoca en la propia motivación del sujeto; es decir, realiza la acción porque así le gusta o es de su interés. Es decir, ejecutar dicha acción es la propia recompensa. A diferencia de la motivación extrínseca, que se basa en estímulos externos, la intrínseca nace en la propia persona (Sáez, 2015).

Asimismo, la motivación intrínseca debe entenderse como aquella intensidad y persistencia que expresa una persona al realizar ciertas tareas sin necesidad de verse presionada o influida por agentes o factores externos, como presión, recompensas y otros. Implica interés, decisión y buen ánimo espontáneos al buscar lograr los objetivos que son vistos como importantes y valiosos en sí mismos. El individuo motivado intrínsecamente por su labor la percibe como significativa, interesante, que requiere de sus habilidades, de su criterio y autonomía y que le hace crecer o desarrollarse personalmente. En suma, es alguien que disfruta de las tareas implicadas en su labor

cotidiana y que para realizarlas no se enfoca anticipada o exclusivamente en las recompensas externas que obtendrá (Orbegoso, 2016).

Teorías de la motivación.

La pirámide de Maslow.

Es una jerarquización y una ilustración gráfica sobre las necesidades del ser humano y la búsqueda de la autorrealización como la cúspide del desarrollo, su autor es Abraham Maslow, que se desarrolla sobre la motivación humana. Esta pirámide en mención se desarrolla en 5 niveles; dentro de los 4 primeros se desarrollan necesidades primordiales, en cambio en el nivel superior se denominó como autorrealización, también denominada como motivación de crecimiento. La diferencia se halla que las necesidades primordiales se pueden satisfacer en cambio la superior o de autorrealización se consigue con un trabajo continuo. El concepto básico de esta pirámide se fundamenta en que las personas se fijan u ocupan las necesidades superiores o de ser, cuando ya se han cumplido las necesidades básicas o de déficit. Según la pirámide de Maslow (Acosta Oviedo y Escuela de organización industrial, 2012).

Necesidades básicas: Estas son necesidades consideradas como básicas para mantener el estado de salud o un bienestar fisiológico, dentro de las cuales tenemos a las siguientes:

Necesidad de mantener una oxigenación en el cuerpo, así como de hidratación y el abastecimiento de alimentos y nutrientes.

Necesidad de mantener la temperatura del cuerpo y un equilibrio del pH

Necesidad de descanso y dormir, así como la eliminación de desperdicios del cuerpo.

Necesidad de evitar dolor y consumir el acto sexual (Mera, 2013).

Necesidades de seguridad y protección: Como antes se mencionó, estas necesidades se presentan o se toman en cuenta cuando se satisfacen las básicas. Estas necesidades se enfocan en la seguridad y protección que necesitan el ser humano, dentro de las cuales podemos mencionar a las siguientes (Bassetto, 2014):

Necesidad de sentir seguridad física y en la salud

Necesidad de tener un empleo seguro, así como los ingresos y recursos

Necesidad de seguridad de la moralidad, en la familia, y de la propiedad privada

Necesidades de afiliación y afecto: Están relacionadas con las emociones y afecto de la persona entre ellas se menciona ha:

Asociación

Participación

Aceptación

Estas necesidades se satisfacen mediante actividades o servicios prestados como recreaciones deportivas o culturales. Es aquí donde se menciona que el ser humano por naturaleza siempre busca relacionarse, amistades familia u otro tipo de conjuntos sociales (Araya y Pedreros, 2013).

Necesidades de estima: está relacionado con la autoestima personal, el respeto por los demás. Cuando estas necesidades están satisfechas, el individuo se siente seguro de sí mismo, aumenta la autoestima, fama, prestigio, dignidad, se siente valorado por la sociedad. Por otro lado, hay personas que no satisfacen estas

necesidades, y son personas que anímicamente no se sienten bien, existe un sentimiento de inferioridad, inseguridad, tristeza, melancolía y sin valor (Palomino, 2017).

Autorrealización: Este es el último nivel de la pirámide de Maslow donde se denominó con varios términos como la motivación de crecer o la necesidad de ser. Es un nivel elevado emocional y psicológico en el ser humano, el cual si se satisface se encuentra la justificación de la ejecución de una actividad y de la vida misma (Acosta y Escuela de organización industrial, 2012).

Teoría Motivador-Higiene de F. Herzberg.

Herzberg un psicólogo estadounidense propuso la teoría de la motivación – higiene, donde mencionan que es importante conocer la relación que el trabajador tenga con su empresa y que la actitud que desarrolle en las actividades de su trabajo depende el éxito o fracaso. Es ahí donde el autor pregunta “¿Qué desea la gente de sus puestos?”. Según Rivera (2014), con lo cual se aplicó dicha pregunta a una muestra donde describían los momentos que se sintieron mal o bien en relación a sus labores en el trabajo. Y de ese análisis se tuvo lo siguiente:

Factores de insatisfacción o higiénicos: según el autor mencionado propuso dos factores motivacionales tales como la satisfacción y la insatisfacción. Basados en factores económicos como el sueldo, las condiciones laborales (iluminación temperatura, entorno físico seguro), la seguridad (regla de trabajos justos, privilegio de antigüedad) y los factores sociales (convivencia y la interacción con los trabajadores entre sí), cuando estos factores higiénicos son óptimos o ideales evita la insatisfacción y promueve la satisfacción laboral (Gutierrez, 2019).

Desempeño laboral

El desempeño está relacionado con la conducta no con el resultado de la conducta. Por ejemplo, si un vendedor de autos vende un número determinado de autos ese no sería su desempeño sino el resultado de tal, porque su desempeño es la conducta que efectuó para vender esos autos y el resultado que tuvo de ellos, por lo cual el desempeño es la asociación de conductas que dan por resultado el cumplimiento de metas u objetivos trazados. Asimismo, el desempeño laboral es la capacidad de asumir funciones y responsabilidades promoviendo la productividad y el buen desempeño en una empresa u organización para el desarrollo de los objetivos y/o metas de la empresa y el beneficio mutuo que sean compatibles con los ideales del trabajador (Ecured, 2018).

Al respecto, Chiavenato (2017) plantea que para evaluar el desempeño de los empleados se realiza a través de factores previamente definidos y valorados. Siendo factores actitudinales; “la responsabilidad, disciplina, iniciativa, cooperativa, habilidad de seguridad, actitud, discreción, interés, presentación personal, capacidad de realización, creatividad y los factores operativos; calidad, trabajo en equipo, conocimiento en el trabajo, cantidad, liderazgo y exactitud”.

Asimismo, el autor Llagas (2017) cita a Stoner, Freedman y Gílbirt (2003), quien refirió que “el desempeño laboral se divide en las siguientes dimensiones”:

Dimensión 1: Calidad de trabajo.

Se refiere a una dimensión muy específica del desempeño laboral, y está referido a poder responder rápidamente a los requerimientos de los usuarios. La calidad, como una dimensión en el desempeño laboral, se refiere a cómo responden

los trabajadores a los requerimientos de los usuarios dentro y fuera de la organización. la organización tiene una serie de actividades que tienen que ver con satisfacción de las necesidades de los usuarios internos de la municipalidad, para que puedan cumplir con la realización de sus actividades que son un compromiso de servicio municipal. Hacia afuera es la atención que brindan los trabajadores a los usuarios externos, en este caso se trata de la población en general. Que busca recibir servicios públicos de la municipalidad que tiene comprometidos con la sociedad (Armijo, 2011).

Dimensión 2: Responsabilidad.

La responsabilidad de un trabajador empieza desde la suscripción del contrato y el comienzo de sus actividades y funciones encomendadas bajo la guía de su empleador; así mismo, debe estar protegidos por las contingencias que se ocasionen dentro de sus labores, por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, etc. (Safet, 2018).

Asimismo, todo empleador asume funciones y actividades distintas de acuerdo a la capacidad y la experiencia laboral, siendo considerados como una pieza fundamental de un todo, para beneficio de la empresa y su productividad, por ello cada trabajador es importante que asuma el compromiso de su desempeño laboral de manera óptima y adecuada; así mismo, esto conllevará a mejores estatus dentro de la empresa (Pacheco, 2018).

Dimensión 3: Trabajo en Equipo.

Cuando hablamos de trabajo en equipo, se refiere al esfuerzo integrado de manera conjunta de diferentes individuos para la realización de un fin u objetivo en común, esto conlleva a la interrelación de cada uno de sus miembros, y la definición de

cada una de las tareas o actividades además de ello cabe mencionar que debe existir una organización, cronograma de actividades, promover una buena comunicación, e interrelación, escucha activa, la comprensión, el respeto mutuo, todo esto aumenta la eficacia del desempeño y mejora los resultados en beneficio de la organización (Randstad, 2016).

Dimensión 4: Compromiso institucional.

Se define como la entrega y responsabilidad del trabajador con su empresa para que desarrolle un trabajo óptimo además de las estrategias que la empresa realice para fomentar el compromiso promoviendo un espacio de trabajo estimulante (De la Puente, 2017).

Asimismo, Meyer & Allen (1991), citados por De la Puente (2017), definen al compromiso organizacional como una situación psicológica que establece estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución. Refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa.

Teorías del desempeño laboral.

Elers y Gibert (2016) hacen referencia a la teoría intermedia de la consecución de objetivo de Imogene M. King, se basa en la relación interpersonal e interacción de la enfermera y el usuario, donde cada uno de los individuos realizan juicios propios y desempeñan un rol importante, donde puede o no existir la percepción de la empatía. El profesional de enfermería debe promover las buenas relaciones interpersonales, para generar la colaboración del usuario en el restablecimiento de su salud; así mismo, la mística de la enfermería tiene como finalidad ayudar al paciente a mantener,

promover y restaurar la salud a través de las acciones, actividades, cuidados, habilidades, destreza y conocimiento científico.

Por otro lado, Según Imogene King, la evaluación y cuidados de enfermería se basa en la identificación de problemas y /o necesidades a través de la valoración cefalo caudal, y realizar un proceso de atención basado en las necesidades de cada individuo, actividades que un enfermero debe realizar que favorezca la evolución del paciente y su pronta mejoría y sane su enfermedad, todo esto conlleva al desarrollo profesional de enfermería basado en cuidados de manera integral a través: valoración, planificación, ejecución y evaluación de la del paciente. posteriormente ser evaluados y determinar si fue efectivo los cuidados suministrados, acorde con los objetivos planteados (Tucho, 2016).

Teoría X e Y de Douglas McGregor.

Por una parte, tenemos a la Teoría X que se basan en la creencia que los colaboradores son simple medio de producción y los empleadores consideran que los trabajadores o colaboradores se mueven por motivaciones económicas, y rehúyen al trabajo, las responsabilidades y realizan un trabajo deficiente de acuerdo a los estándares ideales de la empresa (Llagas, 2017).

Esta parte de la teoría X nos demuestra que lo importante es manejar al personal con una motivación monetaria con lo cual tendrán un mejor desempeño en sus funciones, donde el autoritarismo del líder se basa en las especificaciones estrictas de la alta gerencia, donde la opinión del trabajador no es relevante u oportuna. Por lo que no participan de la estructuración de sus funciones y responsabilidades dentro de la organización.

Por otro lado, la teoría Y trata de aquel individuo que encaja como pieza activa y fundamental para la empresa asumiendo el compromiso y la responsabilidad de su función, el colaborador se siente alegre, optimista, dinámicos, flexibles, con ideas innovadoras y poseen actitudes de liderazgo y pueden ayudar en la solución de los problemas de la empresa, manteniendo un buen desempeño laboral y por ende la consecución de las metas de la empresa.

Según los autores mencionados, el equilibrio entre ambas teorías X-Y recae en un manejo de estrategias que el líder deberá aplicar para potenciar y sacar provecho no solo de las habilidades del trabajador sino de sus aportes e ideas, y poder combinar una metodología más eficiente en el cumplimiento de las metas y objetivos de la organización, donde la motivación no solo sea monetaria sino que en combinación de buenas y adecuadas condiciones de trabajo, se obtenga una mejor productividad y bienestar en los trabajadores.

Bases teóricas

La investigación se basa en la Teoría de Patricia Benner. El personal de enfermería tiene una progresión lineal de conocimiento, habilidades, destrezas y de experiencias, para el desarrollo de su carrera en la búsqueda de convertirse en un personal altamente capacitado para asumir retos y afrontar situaciones difíciles. Por ello, toda enfermera siempre posee la fuerza motivacional para mejorar día a día hasta superarse y convertirse en un personal experto, que brinda una atención de calidad con eficiencia y responsabilidad, cumpliendo con las competencias idóneas y la búsqueda del bienestar de los usuarios y/o pacientes. Así Brenner identificó 5 etapas que permiten al personal de enfermería adquirir conocimientos, juicio clínico y desarrollar

habilidades hasta alcanzar la experticia para poder actuar correctamente ante una emergencia y/o situación (Escobar y Jara, 2019).

La enfermera tiene la fuerza motivacional, para convertirse en un personal con la experticia, que permitan desempeñarse eficientemente con responsabilidad, calidad de trabajo, calidez al paciente y sobre todo con fundamentos científicos y conocimientos actualizados.

Definición de términos

Motivación:

Es un proceso dinámico manifestado estado anímico interno y generado por los impulsos que mueve al individuo a realizar acciones y persistir en ellas, hacia logro de sus metas. Cada etapa se compone de diferentes dimensiones que incluyen estados, creencias, intenciones, esfuerzos, y todo ello puede afectar a la motivación de un individuo (Ferro, 2018).

Desempeño laboral:

El desempeño profesional de enfermería vendría a ser el conjunto de competencias (conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y valores) que se logró en el pregrado, y que se siguen fortaleciendo en la vida profesional para brindar un cuidado de calidad en donde ambos (enfermera-paciente) aprendan de esta experiencia (Espinosa, et al., 2016).

Enfermera:

La licenciada en enfermera es un profesional de la salud altamente capacitado con título profesional, para brindar cuidados de la salud basada en la necesidad y/o problemas de los pacientes o usuarios en todas las etapas de vida, con conocimiento

científico, teórico y práctico, basadas en el proceso de atención de enfermería (PAE)
(International Council of Nurses, 2019).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

La investigación se realizará en un centro médico de Lima; tiene una trayectoria de 10 años al servicio de la población. Es un centro que cuenta con un staff compuesto por profesionales médicos, con 25 especialidades de atención, enfermeras, tecnólogos médicos, técnicos en enfermería, obstetras, odontólogos y personales administrativos, brinda servicios de atención en consultorios de diferentes especialidades, tópico de emergencia, radiografías, ecografías, hospitalización, intervenciones quirúrgicas, atención de pre y post operatorios, atención de parto y cesáreas, atención inmediata de recién nacido, el personal de salud se encuentra altamente calificados y comprometidos con la restauración de la salud de la persona, familia y la comunidad.

Población y muestra

Población

La población de estudio está constituida por 30 profesionales de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Muestra

El muestreo es no probabilístico, intencional, de tipo censal porque estará conformada por toda la población de estudio. Según Hernández y Mendoza (2018), la muestra es una población que cumple con funciones específicas y características que permiten su estudio para conclusiones generales. El muestreo de tipo censal es un tipo de método para poblaciones pequeñas donde se considera a todo el universo en estudio.

En esta técnica de muestreo no probabilístico, las muestras se seleccionan basándose únicamente en el conocimiento y la credibilidad del investigador. En otras palabras, los investigadores eligen solo a aquellos que estos creen que son los adecuados (con respecto a los atributos y la representación de una población) para participar en un estudio de investigación (Bernal, 2012).

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

Profesionales de enfermería que deseen participar

Profesionales de enfermería que firme su consentimiento informado

Personal de enfermería y estén laborando mínimo 1 mes en el servicio de ginecoobstetricia

Criterios de exclusión.

Profesionales de enfermería que laboran otros servicios

Profesionales de enfermería que están de vacaciones descanso médico

Profesionales de enfermería de actividad administrativa

Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo descriptivo correlacional, esto debido que busca especificar o estudiar características esenciales de las variables o fenómenos, que sean posibles de un análisis, asimismo el aspecto correlacional refiere el tipo de relación que podrá existir entre las variables investigadas (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño que utilizará la investigación es no experimental de corte transversal, el cual se caracteriza porque no busca la manipulación intencionada de las variables de

estudio, se basa en un análisis en un contexto natural esto en un determinado espacio y tiempo específico (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente, la investigación será de un enfoque cuantitativo. La investigación cuantitativa es una recopilación de datos verbales, conductuales y observacionales de manera estructurada haciendo uso de las herramientas de la informática, estadística para el análisis y la obtención del resultado (Hernández y Mendoza, 2018).

Formulación de hipótesis

Hipótesis General

Ha: Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ho: No existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Hipótesis Específicas

Ha: Existe relación entre la A-Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ho: No existe relación entre la A-Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ha: Existe relación entre la Regularización externa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ho: No existe relación entre la Regularización externa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ha: Existe relación entre la Regulación introyectada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ho: No existe relación entre la Regulación introyectada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ha: Existe relación entre la Regulación identificada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ho: No existe relación entre la Regulación identificada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ha: Existe relación entre la Motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Ho: No existe relación entre la Motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.

Identificación de variables

Variable independiente: Motivación

Variable dependiente: Desempeño laboral

Operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de valores |
|------------|---|--|---|--|---|
| Motivación | La motivación es un estado interno cognitivo que está relacionado a la conducta del ser humano, es el impulso que puede tener influencias tanto externas como internas para que se produzca y se efectúe una conducta tanto negativa como positiva. | La variable desempeño ser medida en sus dimensiones: A-Motivación Regularización externa Regulación introyectada Regulación identificada Motivación intrínseca Y es medida de la siguiente manera Alta: 69 - 95 Media: 44 - 68 Baja: 19 - 43 | A-Motivación Regularización externa Regulación introyectada Regulación identificada Motivación intrínseca | No intencional No valorada Incompetencia Pérdida del control Obediencia Recompensas externas Castigos Autocontrol Implicancia ego Recompensas internas Castigos Importancia personal Valoración consciente Interés Disfrute Satisfacción Inherente | Nominal (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente de acuerdo |
| Desempeño | El desempeño laboral es la medición de las capacidades, habilidades y destrezas de un trabajador para efectuar una o varias labores. | La variable desempeño se trabajará con las siguientes dimensiones: institucional Y es medida de la siguiente manera Alta: 113 - 155 Media: 72 - 112 Baja: 31 - 71 | Calidad de trabajo Responsabilidad | Capacidad minuciosa Iniciativa laboral Metodología coherente Actuación con eficiencia y autonomía Capacidad de solución de problemas Trabajo en Capacidad de integración Equipo Liderazgo en labores en conjunto | Nominal (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente de acuerdo |

| | | |
|--------------------------|---------------|----|
| Compromiso | Nivel | de |
| compromiso | institucional | |
| Asumir responsabilidades | | |

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Como técnica de recolección de datos, se utilizará la encuesta para ambas variables; esta técnica es muy utilizada en el ámbito de la investigación social debido a su estructura ordenada que permite una fácil obtención de respuestas o información en un corto tiempo, donde se puede aplicar a un universo amplio para obtener características o predecir posibles comportamientos (Hernández y Mendoza, 2018).

En cuanto a los instrumentos, para la medición de la variable motivación, se utilizará la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez (2012). El primer instrumento ha sido transculturalmente validado por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas, entre ellos se encuentran el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que puede utilizarse en diversos países. Este instrumento tiene alta consistencia interna y confiabilidad de alfa de cronbach de 0.93 cuyo formato es redactado en forma de interrogatorio; consta de 19 ítems utilizando una escala tipo de Likert con cinco niveles, asimismo según la prueba de V-Aiken se obtuvo un resultado de 1, lo cual indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

Por otro lado, para la variable desempeño laboral se utilizará una encuesta para medir el desempeño laboral elaborado por el ministerio de salud (MINSA) Perú y adaptada por María Graciela Llegas Chafloque (2015). Con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.95, consta de 31 ítems, con una respuesta politómica de cinco

alternativas. Asimismo, según la prueba de V-Aiken se obtuvo un resultado de 1, lo cual indica que el instrumento es válido según la opinión de los jueces expertos.

Proceso de recolección de datos

Se realizará el trámite administrativo, mediante un oficio dirigido al director del centro médico, para solicitar y obtener el permiso para la ejecución de los instrumentos de recolección de datos. Luego, se llevará a cabo las coordinaciones pertinentes con el servicio de ginecoobstetricia, a fin de establecer el cronograma de recopilación de información, en momentos de mayor demanda; además, se apelará a la ética y profesionalismo de la muestra estudiada, porque se les informará de los beneficios de la investigación, luego de se procederá al análisis de las respuestas para su codificación y posterior análisis estadístico mediante los programas correspondientes.

Procesamiento y análisis de datos

Luego de obtener la información de la muestra de estudio se procederá con la elaboración de la base de datos en el programa de Excel, luego se analizará dicha información con el programa estadístico SPSS 25.0, para su distribución en variables y dimensiones, luego se confeccionara tablas y graficas en el programa Excel con el análisis de resultados para una mejor visión y presentación en frecuencias y porcentajes, lo que ayudará en la descripción de los resultados, la comprobación de las hipótesis se realizaran mediante una prueba estadística previo análisis de las variables.

Consideraciones éticas

Principio de autonomía:

Se pedirá el consentimiento informado al personal de enfermería y se respetará su decisión de participar o no en la investigación los datos solo serán utilizados para la

investigación y no se divulgará ningún nombre ya que toda participación será anónima para su libre opinión. Asimismo, según el artículo 14° de la Declaración sobre Bioética y

Derechos Humanos de la UNESCO (2005) afirma que “toda intervención médica preventiva, diagnóstica y terapéutica sólo habrá de llevarse cabo previo consentimiento libre e informado de la persona interesada, basado en la información adecuada”.

Principio de beneficencia:

Según este principio se busca aportar o beneficiar en la muestra elegida donde la problemática se desarrolló, así como a realidades similares que tomen como modelo dicha investigación.

Principio de no maleficencia:

Como en toda investigación de índole social no se busca perjudicar a la institución o a la muestra elegida ya que se respeta la privacidad de los datos, así como buscar crear conocimiento a partir de otro observado y relacionado con la realidad.

Principio de justicia:

Según este principio es dar a cada quien lo que le corresponde en este sentido la enfermera se beneficiará de conocimiento científico y el usuario y/o población con las mejoras correspondientes en marco de la atención integral de la salud.

Consentimiento informado:

Según la Ley general de salud N° 26842, en Artículo 4° del año 1997, todo usuario de los servicios de salud tiene derecho a que previamente a la aplicación de cualquier procedimiento se le informe adecuadamente del procedimiento a seguir para dar un consentimiento informado de manera afirmativa o negativa según la decisión del usuario y se debe respetar la decisión.

Capítulo IV

Administración del proyecto

Presupuesto

| Concepto | Cantidad | Costo total |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Rec. humanos | | |
| Potencial humanos | Asesoría | 1 3,600.00 |
| | Técnico en digitación | 1 150.00 |
| | Encuestadores | 1 50.00 |
| | Estadístico | 1 700.00 |
| Material bibliográfico | | |
| | Textos | Estimado 200.00 |
| | Internet | Estimado 99.00 |
| | Otros | nado 1.00 |
| Material de impresión | | |
| Recursos materiales | Impresiones y copias | Estimado 3 225.00 |
| | Empastado de la Tesis | ejemplares 180.00 |
| | USB | Unidad 20.00 |
| | CD, | 2 unidades 3.00 |
| Material de escritorio | | |
| | Papel bond A4 80 gramos | 2 millar 60.00 |
| | Papelotes cuadriculados | 10 unidades 2.00 |
| | Cartulina | 10 unidades 2.00 |
| | Cinta Adhesiva | 2 unidades 2.00 |
| | Lápices | 10 unidades 3.50 |
| | Plumones | 6 unidades 15.00 |
| Servicios | | |
| Servicios | Comunicaciones | Estimado 79.00 |
| | Movilidad y Viáticos | Estimado 200.00 |
| | Imprevistos | Estimado 200.00 |
| Total, costo | | 5,940.50 |

Cronograma de actividades

| Actividades del proyecto | 2020 | | | 2021 | | |
|---|---------|-----------|-----------|-------|---------|-------|
| | Octubre | Noviembre | Diciembre | Enero | Febrero | Marzo |
| Descripción de la realidad problemática y definición del problema | X | | | | | |
| Formulación de los objetivos y la finalidad e importancia | X | | | | | |
| Elaboración del marco teórico | X | | | | | |
| Descripción del método y diseño | X | | | | | |
| Técnicas e instrumento de recolección de datos | X | | | | | |
| Validación y confiabilidad de los instrumentos | X | | | | | |
| Procesamiento y presentación de datos | | X | | | | |
| Elaboración del cronograma y presupuesto | | X | | | | |
| Análisis e interpretación de los datos Dictamen | | | X | | | |
| Corrección de observaciones | | | | X | | |
| Declaración de expedito | | | | | X | |
| sustentación | | | | | | X |

Referencias

- Acosta Oviedo, K. C., & Escuela de organización industrial. (2012). La Pirámide de Maslow. España. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2012/05/24/la-piramide-demaslow/>
- Araya Castillo, L., & Pedreros Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(142), 45–61. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Escobar Castellano, B., & Jara Concha, P. (2019). Filosofía de Patricia Benner, Aplicación en la formación de enfermería: propuestas de estrategia de aprendizaje, 28(54), 45-56. <https://www.dx.doi.org/10.18800/educacion.201901.009.pdf>
- Arias Guzmán, M. A., Durán Duran, J. B., & Galarza Astudillo, E. C. (2015). Grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería y factores asociados en los servicios de clínica, cirugía y pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca 2014 [Universidad de Cuenca]. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21720>
- Armijo, M. (2011). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5509/S2011156_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bassetto Fajardo, G. (2014). Necesidades básicas del ser humano y su satisfacción a través de la cultura. https://www.economicas.unsa.edu.ar/adminperso/NecesidadesHumanas_2014.pdf
- Bernal, C. (2012). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (P. Educación (ed.); Tercera).
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones (Mgraw-Hill (ed.); Tercera). México.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones (McGraw-Hill (ed.); Décima).
- Cubas Medina, N. R. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo* [Universidad señor de Sipan]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/4366>

- De la Puente Ruíz, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/298/delapunte_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y Ecured. (2018). *Definición de desempeño laboral*. Enciclopedia Cubana. https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral
- Espinosa Aguilar, A., Gibert Lamadrid, M. del P., & Oria Saavedra, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Rev cubana Enferm*, 32(1), 1. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
- Farías Estrada, G. F. (2017). *Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PRO>
- F. Grecia Fiorela Farías Estrada.pdf?sequence=2&isAllowed=y Fernández, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior* [Universidad Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESIS>
- Fernandez Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ferro, J. (2018). *Curso monográfico de Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral* (Edición Ki).
- Galván Bonilla, M. A. (2018). *Motivación laboral*. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- González Herrera, N. E. (2017). *La motivación y desmotivación en las aulas de primaria* [Universidad de la Laguna]. [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6497/La motivacion y desmotivacion en las aulas de primaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/6497/La%20motivacion%20y%20desmotivacion%20en%20las%20aulas%20de%20primaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutierrez Juarez, M. N. (2019). Los factores intrínsecos de Frederick Herzberg como eje de motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Atlantic Fish S.R.L. del Centro Poblado Jibito del Distrito Miguel Checa de la Ciudad de Sullana- 2018. [Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1519>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera). Mc Graw Hill. International Council of Nurses. (2019). *Definición de enfermería*. <https://www.icn.ch/es/politica-de-enfermeria/definiciones>
- La Republica. (2019, septiembre 1). *Día de la enfermera peruana: ¿cuál es la situación actual del profesional de salud?* <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/30/dia-de-la-enfermera-peruana-cual-es-lasituacion-actual-de-los-profesionales-de-salud-minsa-atmp/>
- Llagas Chafloque, M. G. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Universidad Cesar Vallejo]. [https://hdl.handle.net/20.500.12692/8660%0AMarin, H., & Placencia, M. \(2017\). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Rev. Horiz. Med*, 17\(4\). \[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727558x2017000400008&script=sci_arttext\]\(http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727558x2017000400008&script=sci_arttext\)](https://hdl.handle.net/20.500.12692/8660%0AMarin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Rev. Horiz. Med, 17(4).)
- Mera Cevallos, C. (2013). *Motivación y desempeño laboral: un estudio con los ejecutivos de ventas de Corporación Markbar* [Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13296/1/Tesis> de grado-Cesar Mera Cevallos.pdf
- Montalvo, M. (2017). *Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur, 2014* [Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/723>
- Muñoz, A. (2019). *Falta de motivación y apatía*.
- OMS. (2016). *Imo el personal sanitario existente. Organización Mundial de la Salud*. https://www.who.int/whr/2006/06_chap4_es.pdf
- OPS. (2018). *Enfermería*. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
- Orbegoso, A. (2016). *La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. Educare, Revista Científica de Educação*, 2(1), 75–93. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>.

- Pacheco, J. (2018). *¿Cuáles Son Las Responsabilidades Laborales?* Web y empresas. <https://www.webyempresas.com/responsabilidades-laborales/>
- Palomino Verástegui, P. M. (2017). Influencia del cLima laboral en la motivación de los empleados de la Empresa Global Business en la Provincia de Lima 2015 [Universidad Nacional de Trujillo]. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8433/PALOMINO VERASTEGUI PAOLA MARLEY%28FILEminimizer%29.pdf? sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8433/PALOMINO%20VERASTEGUI%20PAOLA%20MARLEY%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Randstad. (2016). *El trabajo en equipo, la unión conlleva al éxito.* <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-alexito/>
- Reátegui Arévalo, L. (2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Integrado N° 0176 Ricardo Palma, de Huíngoyacu, distrito San Pablo, provincia de Bellavista, región San Martín 2016. [Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/935%0A>
- Retamozo Paredes, R. G. (2018). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018 [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21232/Retamozo_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reynaga Utani, Y. (2016). Motivación y desempeño laboral del personal en el *Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015* [Universidad Nacional José María Arguedas]. <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/245>
- Rivera Pulache, R. J. (2014). Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A [Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur]. [http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera Trabajo de Investigación 2014.pdf](http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera%20Trabajo%20de%20Investigaci%C3%B3n%202014.pdf) Rosa
- Rojas Rosales, O. C. (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren,

- Callao 2018 [Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/29757%0A>
- Sáez, F. (2015). *Productividad y GTD: Motivación intrínseca*. FacileThings.
<https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
- Safet. (2018). *Tipos de responsabilidad del empleador en accidente de trabajo*. Pixel Group Net. <https://safetya.co/tipos-de-responsabilidad-accidente-trabajo/>
- Sánchez, D. (2016). *La gerencia industrial*.
<https://es.slideshare.net/PatriciaEscandell/gerencia-industrial-48349257>
- Segura, J. (2014). La motivación y su importancia en las organizaciones. Escuela de organización industrial. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2014/05/20/9489/>
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango [UNIVERSIDAD RAFAEL LANDVAR].
https://www.academia.edu/26996976/_motivaci%C3%B3n_y_desempe%C3%B1o_laboral_Estudio_realizado_con_el_personal_administrativo_de_una_empresa_de_alimentos_de_la_zona_1_de_Quetzaltenango_
- Tejedor, J. (2014). CLima organizacional Laboral y Motivación. <http://motivacion-06.blogspot.pe/p/blog-page.html>.
- Tucto La Rosa, M. E. (2016). Cuidados de enfermería en el adulto joven con teoría del logro de metas Imogene King en el Servicio de Cirugía Intermedios del Hospital María Auxiliadora [UNIVERSIDAD PERUANA DE INTEGRACIÓN GLOBAL].
<https://aprenderly.com/doc/3452956/cuidados-de-enfermer%C3%ADa-en-el-adulto-jovencon-teoria-del-...>
- Varela, O., & Salgado, E. (2010). *El desempeño de los individuos en las organizaciones* (Primera). Edición IESA.
- Velásquez Caizaluisa, F. D., & Villavicencio Chávez, D. A. (2016). Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de Septiembre – Octubre del 2016 [Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
<http://repositorio.untels.edu.pe/jspui/handle/123456789/14%0A>

Apéndice

Apéndice A: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario motivación del profesional de enfermería.

Escala de motivación en el trabajo - R-MAWS Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni (2010) Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas. Las opciones de respuesta son las siguientes:

| Totalmente de acuerdo | De acuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | En desacuerdo | Totalmente en desacuerdo |
|-----------------------|------------|---------------------------------|---------------|--------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Le pongo esfuerzo a este trabajo que va con mis valores personales | | | | | |
| 2. Me divierto haciendo mi trabajo. | | | | | |
| 3. Mi trabajo Me hace sentir orgullosa de mí misma. | | | | | |
| 4. Reconocen mi esfuerzo en el trabajo brindándome seguridad. | | | | | |
| 5. Trato de evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.) | | | | | |
| 6. Siempre estoy probándome a mí misma que yo puedo hacerlo | | | | | |
| 7. Trabajo y realizo acciones para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc. | | | | | |
| 8. Trabajo porque si no me sentiría mal respecto a mí misma | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo | | | | | |
| 10. El trabajo que llevo a cabo es interesante. | | | | | |
| 11. Siento que me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo | | | | | |
| 12. Lo que hago en mi trabajo es emocionante | | | | | |
| 13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido | | | | | |
| 14. Considero que otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo | | | | | |
| 15. Yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo | | | | | |
| 16. El poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí | | | | | |
| 17. Si no doy todo de mí en el trabajo, sentiría vergüenza de mí misma. | | | | | |
| 18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo | | | | | |
| 19. Soy responsable porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.). | | | | | |

Cuestionario del desempeño laboral

Alternativas de evaluación

| | | | | |
|----------|--------------|----------|------------|----------|
| Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| N° | CALIDAD DE TRABAJO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Produce o realiza un trabajo sin errores | | | | | |
| 2 | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades | | | | | |
| 3 | Realiza un trabajo ordenado | | | | | |
| 4 | Realiza un trabajo en los tiempos establecidos | | | | | |
| 5 | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo | | | | | |
| 6 | Produce o realiza un trabajo metódico. | | | | | |
| 7 | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros | | | | | |
| 8 | Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor | | | | | |
| 9 | Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo | | | | | |
| 10 | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones | | | | | |
| 11 | Puede trabajar independientemente | | | | | |
| | RESPONSABILIDAD | | | | | |
| 12 | Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar | | | | | |
| 13 | Mantiene a la Jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. | | | | | |
| 14 | Transmite esta información oportunamente | | | | | |
| 15 | Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio | | | | | |
| 16 | Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. | | | | | |
| | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | |
| 18 | Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio | | | | | |
| 19 | Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores | | | | | |
| 20 | Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio | | | | | |
| 21 | Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio | | | | | |
| 22 | Conoce la Misión y Visión del Servicio | | | | | |
| 23 | Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías | | | | | |
| 24 | Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo | | | | | |
| 25 | Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente | | | | | |
| 26 | Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. | | | | | |
| | COMPROMISO INSTITUCIONAL | | | | | |
| 27 | Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo. | | | | | |
| 28 | Demuestra respeto hacia los usuarios | | | | | |
| 29 | Demuestra respeto a sus superiores | | | | | |
| 30 | Demuestra respeto a sus colegas | | | | | |
| 31 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | | | | | |

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Variable 1: Motivación

| | | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | S | N | C1 | V de Aiken |
|-------------|------------------------|----|----|----|----|----|---|---|----|------------|
| Pregunta 1 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 2 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 3 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 4 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 5 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 6 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 7 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 8 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 9 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 10 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Pregunta 11 | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 12 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 13 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 14 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 15 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 16 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 17 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 18 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 19 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| V DE AIKEN | | | | | | | | | | 1 |

Variable 2: Desempeño laboral

| | | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | S | N | C1 | V de Aiken |
|-------------|------------------------|----|----|----|----|----|---|---|----|------------|
| Pregunta 1 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 2 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 3 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 4 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 5 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 6 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 7 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 8 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 9 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 10 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 11 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 12 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 13 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 14 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 15 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 16 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 17 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 18 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 19 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 20 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 21 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 22 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 23 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |

| | | | | | | | | | | |
|-------------------|------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 24 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 25 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 26 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 27 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 28 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 29 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 30 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| Pregunta 31 | Claridad | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Congruencia | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Contexto | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | Dominio del constructo | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| V DE AIKEN | | | | | | | | | | 1 |

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de la enfermera, el mismo será aplicado en el servicio de gineco obstetricia del centro médico san Felipe, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los instrumentos titulados: **Escala de motivación en el trabajo - R-Maws y Ficha de observación del desempeño laboral**. Los cuales será posteriormente utilizados como instrumentos.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 02 Fecha actual: 01-02-19
 Nombres y Apellidos del Juez: JOSEFA EDITH VASQUEZ CEVALLOS
 Institución donde labora: INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
 Años de experiencia profesional o científica: 30 AÑOS


 Lic. Josefa Vasquez Cevallos
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
 M. EN SALUD PÚBLICA
 C.E.P. 15136

Firma del Juez.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de la enfermera, el mismo será aplicado en el servicio de gineco obstetricia del centro médico san Felipe, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los instrumentos titulados: **Escala de motivación en el trabajo - R-Maws** y **Ficha de observación del desempeño laboral**. Los cuales será posteriormente utilizados como instrumentos.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° 03 Fecha actual: 02-10-19
 Nombres y Apellidos del Juez: MARIA SIMICHE
 Institución donde labora: HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
 Años de experiencia profesional o científica: 35 AÑOS


 HOSPITAL CAYETANO HEREDIA
 LIC. MARIA SIMICHE DE V.
 CEP: 10209

Firma del Juez.

DN: 15678029
 CEP: 10209

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de la enfermera, el mismo será aplicado en el servicio de gineco obstetricia del centro médico san Felipe, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los instrumentos titulados: **Escala de motivación en el trabajo - R-Maws** y **Ficha de observación del desempeño laboral**. Los cuales será posteriormente utilizados como instrumentos.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los items propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el item presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 04 Fecha actual: 02-10-19
 Nombres y Apellidos del Juez: RAQUEL HERRERA QUITO
 Institución donde labora: HOSPITAL NACIONAL "CAYETANO HEREDIA"
 Años de experiencia profesional o científica: 9 años


 The stamp is a circular professional seal. It contains the text 'Servicio Nacional de Control de la Calidad' at the top, 'R. HERRERA QUITO' in the center, and 'Enfermera' at the bottom. There is a signature over the stamp.

Firma del Juez.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de la enfermera, el mismo será aplicado en el servicio de gineco obstetricia del centro médico san Felipe, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los instrumentos titulados: **Escala de motivación en el trabajo - R-Maws** y **Ficha de observación del desempeño laboral**. Los cuales será posteriormente utilizados como instrumentos.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los items propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el item presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 05 Fecha actual: 03-10-19
 Nombres y Apellidos del Juez: OLGA MARINA CARRANZA MACEDO
 Institución donde labora: HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
 Años de experiencia profesional o científica: 37 AÑOS


 HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA
 DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

 Mg. OLGA MARINA CARRANZA MACEDO
 CIP 12007 18. Profesora Titular

Firma del Juez.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de la enfermera, el mismo será aplicado en el servicio de gineco obstetricia del centro médico san Felipe, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los instrumentos titulados: **Escala de motivación en el trabajo - R-Maws y Ficha de observación del desempeño laboral**. Los cuales será posteriormente utilizados como instrumentos.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: 01 Fecha actual: 02-10-19.
 Nombres y Apellidos del Juez: SEBERINA SANCHEZ CASTILLO
 Institución donde labora: HOSPITAL "JOSE AGUIRRE TELLO"
 Años de experiencia profesional o científica: 21 AÑOS


 Seberina Sanchez Castillo
 Lic. en Enfermería
 C.E.P. 2021

Firma del Juez.

Cuestionario de la Motivación (Escala de motivación en el trabajo - R-Maws)
 (Versión 1.1)
INSTRUMENTO PARA FINES ESPECÍFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

| DIMENSIÓN | Nº | Ítems | Claridad ¹ | | Congruencia ² | | Contexto ³ | | Dominio del Constructo ⁴ | | Sugerencias |
|-------------------------|----|--|-----------------------|----|--------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------------|----|-------------|
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| A motivación | 1 | Le pongo esfuerzo a este trabajo que va con mis valores personales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 2 | Me divierto haciendo mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 3 | Mi trabajo Me hace sentir orgullosa de mí misma. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 4 | Reconozco mi esfuerzo en el trabajo brindándome seguridad. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 5 | Trato de evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Regulación externa | 6 | Siempre estoy probándome a mí misma que yo puedo hacerlo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 7 | Trabajo y realizo acciones para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.) | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 8 | Trabajo porque si no me sentiría mal respecto a mí misma | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 9 | Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 10 | El trabajo que llevo a cabo es interesante. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Regulación introyectada | 11 | Siento que me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 12 | Lo que hago en mi trabajo es emocionante | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 13 | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| Regulación identificada | 14 | Considero que otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 15 | Yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | 16 | El poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Cuestionario de la Motivación (Escala de motivación en el trabajo - R-Maws)
(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

| tema | Nº | Ítem | Claridad ¹ | | Congruencia ² | | Contexto ³ | | Dominio del Constructo ⁴ | | Sugerencias |
|-------------------------|----|---|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------|
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| A motivación | 1 | Le pongo esfuerzo a este trabajo que va con mis valores personales | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 2 | Me divierto haciendo mi trabajo. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 3 | Mi trabajo Me hace sentir orgullosa de mí misma. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Regulación externa | 4 | Reconocen mi esfuerzo en el trabajo brindándome seguridad. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 5 | Temo de evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.) | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 6 | Siempre estoy prohibiéndome a mí misma que yo pueda hacerlo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 7 | Trabajo y realizo acciones para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 8 | Trabajo porque si no me sentiría mal respecto a mí misma | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Regulación introyectada | 9 | Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 10 | El trabajo que llevo a cabo es interesante. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 11 | Siempre que me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 12 | Lo que hago en mi trabajo es emocionante | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| Regulación identificada | 13 | No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 14 | Considero que otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 15 | Yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |
| | 16 | El poco esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----|---|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Motivación intrínseca | 17 | Si no doy todo de mí en el trabajo, sentiría vergüenza de mí misma. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 18 | No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | 19 | Soy responsable porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc.). | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.
 * Existe en el ítem alguna palabra que no es usual en nuestro contexto. * El ítem tiene relación con el constructo (Habilidades Sociales)
 * El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

WT
 JUL
 EL

FICHA DE OBSERVACION DESEMPEÑO LABORAL
(Versión 1.1)

INSTRUMENTO PARA FINES ESPECIFICOS DE LA VALIDACION DE CONTENIDO (JUICIO DEL EXPERTO)

| DIMENSION | Nº | Items | Claridad ¹ | | Congruencia ² | | Contexto ³ | | Dominio del Constructo ⁴ | | Sugerencias |
|--------------------|----|---|-----------------------|----|--------------------------|----|-----------------------|----|-------------------------------------|----|-------------|
| | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| CALIDAD DE TRABAJO | 1 | Produce o realiza un trabajo sin errores | ✓ | | | | | | | | |
| | 2 | Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades | | ✓ | | | | | | | |
| | 3 | Realiza un trabajo ordenado | | | | ✓ | | | | | |
| | 4 | Realiza un trabajo en los tiempos establecidos | | | | ✓ | | | | | |
| | 5 | Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo | | | | | ✓ | | | | |
| | 6 | Produce o realiza un trabajo metódico. | | | | | | ✓ | | | |
| | 7 | Se anticipa a las necesidades o problemas futuros | | | | | | | ✓ | | |
| | 8 | Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor | | | | | | | | ✓ | |
| | 9 | Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo | | | | | | | | | ✓ |
| | 10 | Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones. | | | | | | | | | ✓ |
| | 11 | Puede trabajar independientemente | | | | | | | | | ✓ |
| | 12 | Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar | | | | | | | | | ✓ |
| | 13 | Mantiene a la Jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. | | | | | | | | | ✓ |
| RESPONSABILIDAD | | | | | | | | | | | |

5 N N

| | | | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 29 | Demuestra respeto a sus superiores | / | / | / | / | / | / | / | / |
| 30 | Demuestra respeto a sus colegas | / | / | / | / | / | / | / | / |
| 31 | Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo. | / | / | / | / | / | / | / | / |

Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem.

¹ Existe en el ítem alguna palabra que no es usual en nuestro contexto.

² El ítem tiene relación con el constructo (Habilidades Sociales)

⁴ El ítem evalúa el componente o dimensión específica del constructo (bloques)

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

ONCEA
 Oficina Nacional de Evaluación de la Calidad Educativa
 Lima, Perú
 CEP: 10009
 Firma del Juez
 DNI: 1673029
 cep: 10209

CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) ¿Está de acuerdo con las características, forma de aplicación (instrucciones para el examinado) y estructura del INSTRUMENTO?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X)

NO ()

Observaciones:

Sugerencias:

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones:

Sugerencias:

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO (X)

Observaciones: *Son sencillos y entonables.*

Sugerencias:

5) ¿Los ítems del instrumento tienen correspondencia con la dimensión a la que pertenecen en el constructo?

SI (X)

NO ()

Observaciones: *Se puede ver la relación de cada dimensión con los ítems señalados.*

Sugerencias:

[Firma]
LIC. JESÚS VÁSQUEZ CROVILLA
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN
EN SALUD PÚBLICA
C.E.P. 1513

Firma del Juez

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Motivación

| casos | | | | Estadísticas de fiabilidad | |
|------------------------------------|----------|----|-------|-----------------------------------|----|
| | | N | % | Alfa de Cronbach N de elementos | |
| Resumen de procesamiento de | | | | | |
| Casos | Válido | 30 | 100,0 | | |
| | Excluido | 0 | ,0 | | |
| | Total | 30 | 100,0 | | |
| | | | | | |
| | | | | ,932 | 19 |

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

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elemento se ha suprimido |
|--------|--|---|---|---|
| Ítem01 | 55,75 | 96,513 | ,888 | ,922 |
| Ítem02 | 55,30 | 100,116 | ,723 | ,927 |
| Ítem03 | 55,15 | 105,292 | ,954 | ,922 |
| Ítem04 | 55,75 | 116,092 | ,690 | ,931 |
| Ítem05 | 55,20 | 101,537 | ,712 | ,927 |
| Ítem06 | 55,75 | 116,092 | ,690 | ,931 |
| Ítem07 | 55,80 | 108,063 | ,571 | ,930 |
| Ítem08 | 56,15 | 108,450 | ,741 | ,926 |
| Ítem09 | 55,15 | 105,292 | ,954 | ,922 |
| Ítem10 | 56,30 | 103,168 | ,742 | ,926 |
| Ítem11 | 55,60 | 105,832 | ,640 | ,928 |
| Ítem12 | 55,25 | 111,355 | ,401 | ,934 |
| Ítem13 | 55,05 | 115,418 | ,388 | ,932 |
| Ítem14 | 55,40 | 108,568 | ,707 | ,927 |

| | | | | |
|--------|-------|---------|------|------|
| Ítem15 | 55,55 | 119,734 | ,033 | ,938 |
| Ítem16 | 55,30 | 113,168 | ,501 | ,931 |
| Ítem17 | 55,95 | 111,418 | ,748 | ,927 |
| Ítem18 | 55,50 | 110,895 | ,770 | ,927 |
| Ítem19 | 55,80 | 110,168 | ,721 | ,927 |

Base de datos Variable 1: Motivación

| | Item01 | Item02 | Item03 | Item04 | Item05 | Item06 | Item07 | Item08 | Item09 | Item10 | Item11 | Item12 | Item13 | Item14 | Item15 | Item16 | Item17 | Item18 | Item19 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 8 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 23 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 28 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Variable 2: Desempeño laboral

| Resumen de procesamiento de casos | | N | % |
|-----------------------------------|----------|----|-------|
| Casos | Válido | 30 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| Total | | 30 | 100,0 |

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|-----------------|
| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
| ,957 | 31 |

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

Estadísticas de total de elemento

| elemento se ha | Media de escala si el suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|----------------|------------------------------------|---|---|---|
|----------------|------------------------------------|---|---|---|

| | | | | |
|--------|-------|---------|------|------|
| Ítem01 | 80,55 | 449,313 | ,727 | ,955 |
| Ítem02 | 80,30 | 443,800 | ,754 | ,955 |
| Ítem03 | 80,20 | 453,537 | ,684 | ,956 |
| Ítem04 | 80,45 | 463,103 | ,628 | ,956 |
| Ítem05 | 79,70 | 438,011 | ,729 | ,955 |
| Ítem06 | 80,30 | 462,747 | ,654 | ,956 |
| Ítem07 | 80,55 | 449,313 | ,727 | ,955 |
| Ítem08 | 80,75 | 456,618 | ,756 | ,956 |
| Ítem09 | 80,60 | 452,884 | ,573 | ,957 |
| Ítem10 | 80,90 | 462,726 | ,544 | ,957 |
| Ítem11 | 80,55 | 449,313 | ,727 | ,955 |
| Ítem12 | 80,20 | 450,905 | ,509 | ,958 |
| Ítem13 | 79,90 | 454,516 | ,675 | ,956 |
| Ítem14 | 80,20 | 458,905 | ,503 | ,957 |
| Ítem15 | 79,95 | 460,261 | ,471 | ,957 |
| Ítem16 | 80,10 | 457,568 | ,749 | ,956 |
| Ítem17 | 80,50 | 457,211 | ,815 | ,955 |
| Ítem18 | 80,05 | 454,366 | ,871 | ,955 |
| Ítem19 | 80,45 | 454,155 | ,835 | ,955 |
| Ítem20 | 80,40 | 460,779 | ,472 | ,957 |
| Ítem21 | 80,20 | 450,063 | ,728 | ,955 |
| Ítem22 | 80,40 | 444,463 | ,735 | ,955 |
| Ítem23 | 79,55 | 440,576 | ,761 | ,955 |
| Ítem24 | 80,15 | 466,134 | ,790 | ,956 |
| Ítem25 | 80,35 | 454,345 | ,646 | ,956 |
| Ítem26 | 80,45 | 457,734 | ,730 | ,956 |
| Ítem27 | 80,20 | 455,326 | ,462 | ,958 |
| Ítem28 | 80,85 | 462,134 | ,509 | ,957 |
| Ítem29 | 80,10 | 455,989 | ,511 | ,957 |
| Ítem30 | 79,80 | 446,168 | ,658 | ,956 |
| Ítem31 | 79,85 | 456,134 | ,538 | ,957 |

Base de datos variable 2: Desempeño laboral

| | Ítem01 | Ítem02 | Ítem03 | Ítem04 | Ítem05 | Ítem06 | Ítem07 | Ítem08 | Ítem09 | Ítem10 | Ítem11 | Ítem12 | Ítem13 | Ítem14 | Ítem15 | Ítem16 | Ítem17 | Ítem18 | Ítem19 | Ítem20 | Ítem21 | Ítem22 | Ítem23 | Ítem24 | Ítem25 | Ítem26 | Ítem27 | Ítem28 | Ítem29 | Ítem30 | Ítem31 |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 8 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 16 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 17 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 19 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 21 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 22 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 23 | 4 | 5 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 27 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 |
| 29 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 30 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 |

Apéndice D: Consentimiento informado

Yo _____ profesional de enfermería perteneciente al servicio de _____ Doy mi consentimiento y declaro haber sido informado de forma clara y precisa para participar en el proyecto de investigación “Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021”, cuyo objetivo es determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, además de ello se me garantiza que los datos brindados sea de manera anónima de acuerdo a los principios bioéticos y científicos que rigen la investigación. La encuesta tiene una duración de 20 minutos.

Firma del participante

DNI

Lima _____ de _____ de 2021

Apéndice E: Matriz de consistencia

| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Metodología |
|--|---|---|---|--|
| <p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la AMotivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima? ¿Cuál es la relación entre la Regularización externa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima? ¿Cuál es la relación entre la Regulación introyectada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima? ¿Cuál es la relación entre la Regulación identificada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima.</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la A-Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Conocer la relación que existe entre la Regularización externa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Identificar la relación que existe entre la Regulación introyectada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Explicar la relación que existe entre la Regulación identificada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del</p> | <p>Hipótesis general: Existe una relación entre la Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre la A-Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Existe relación entre la Regularización externa y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Existe relación entre la Regulación introyectada y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Existe relación entre la regulación identificada y el desempeño laboral del</p> | <p>V1: Motivación V2: Desempeño laboral</p> | <p>Método: Hipotético Deductivo Diseño: No experimental transversal Tipo: Descriptiva correlacional Nivel: aplicativo Población: 30 Muestra: 30 Técnica: Encuesta Instrumento(s): Cuestionario</p> |

| | | |
|---|---|---|
| Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima? ¿Cuál es la relación entre la Motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima? | Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Precisar la relación que existe entre la Motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima | profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. Existe una relación entre la Motivación intrínseca y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima |
|---|---|---|
