



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un Hospital Nacional de nivel III  
Lima, 2022.

**AUTORA:**

Del Valle Barrena, Lizbeth Stefany ([orcid.org/0000-0002-8484-3333](https://orcid.org/0000-0002-8484-3333))

**ASESORA:**

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa ([orcid.org/0000-0001-6885-9207](https://orcid.org/0000-0001-6885-9207))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mis hijos Sofia y Malek por ser mi fuente de inspiración y motivación constante.

A mi esposo Víctor por su amor, apoyo y comprensión.

A mis padres por apoyarme en todas las circunstancias de la vida.

Les dedico a ellos este trabajo por ser el pilar fundamental en todo lo que soy.

### **Agradecimiento**

A Dios por todas sus bendiciones y por sostenerme en las adversidades de la vida.

A mi asesora Dra. Mónica Meneses La Riva por su compromiso, dedicación y guía constante en el proceso de elaboración de tesis para lograr esta meta profesional.

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme adquirir nuevos conocimientos para mi crecimiento profesional.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variable y operacionalización	20
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	26
3.6 Método de análisis de datos	27
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Ficha técnica del instrumento: motivación laboral	24
<b>Tabla 2</b>	Ficha técnica del instrumento: evaluación del desempeño	24
<b>Tabla 3</b>	Validación de juicio de expertos	25
<b>Tabla 4</b>	Confiabilidad de la variable: motivación laboral	26
<b>Tabla 5</b>	Confiabilidad de la variable: evaluación del desempeño	26
<b>Tabla 6</b>	Coefficiente de correlación	28
<b>Tabla 7</b>	Descripción de los niveles de la variable motivación laboral.	30
<b>Tabla 8</b>	Descripción de las dimensiones de la variable motivación laboral	31
<b>Tabla 9</b>	Descripción de los niveles de la variable evaluación del desempeño	32
<b>Tabla 10</b>	Descripción de las dimensiones de la variable evaluación del desempeño	33
<b>Tabla 11</b>	Prueba de normalidad entre motivación laboral y evaluación del desempeño.	34
<b>Tabla 12</b>	Correlación de Pearson entre la motivación laboral y evaluación del desempeño.	35
<b>Tabla 13</b>	Correlación de Pearson entre la motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo.	36
<b>Tabla 14</b>	Correlación de Pearson entre la motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo	37
<b>Tabla 15</b>	Correlación de Pearson entre la motivación laboral y la dimensión productividad.	38
<b>Tabla 16</b>	Correlación de Pearson entre la motivación laboral y la dimensión aptitud y actitud.	39

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b>	Nivel de motivación laboral en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022	30
<b>Figura 2</b>	Dimensiones de la motivación laboral en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022	31
<b>Figura 3</b>	Niveles de evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022	32
<b>Figura 4</b>	Dimensiones de evaluación de desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022	33

## Resumen

El objetivo del estudio fué determinar la relación entre la motivación laboral y la evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III. Estudio de tipo cuantitativo, descriptivo de diseño no experimental con una población conformada por 70 enfermeras, para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, en la variable motivación laboral se consideraron 16 items y evaluación del desempeño 24 items, ambos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos y tuvieron una confiabilidad de 0.73 y 0.95 respectivamente. Los datos fueron analizados a través de la prueba estadística de correlación de Pearson encontrándose una correlación de .533 entre ambas variables con una significancia de 0.000 lo cual permitió aceptar la hipótesis de estudio. Con relación a las dimensiones calidad de trabajo, trabajo en equipo, productividad y aptitud y actitud se encontró una correlación de .560, .509, .464 y .390 respectivamente. Concluyendo que existe una relación positiva considerable y significativa entre ambas variables. Se recomienda monitorizar continuamente la motivación y evaluar el desempeño del personal de enfermería con el fin de abordar oportunamente deficiencias y debilidades que pueda afrontar el personal durante este periodo de pandemia ocasionado por el COVID-19.

Palabras clave: motivación, evaluación, desempeño.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between work motivation and performance evaluation in post-pandemic nursing professionals in a level III national hospital. A quantitative, descriptive, non-experimental design study with a population of 70 nurses, two questionnaires were used for data collection, 16 items were considered for the work motivation variable and 24 items for performance evaluation, both questionnaires were validated by expert judgment and had a reliability of 0.73 and 0.95 respectively. The data were analyzed through Pearson's correlation statistical test, finding a correlation of .533 between both variables with a significance of 0.000, which allowed the study hypothesis to be accepted. In relation to the dimensions quality of work, teamwork, productivity and aptitude and attitude, a correlation of .560, .509, .464 and .390 was found, respectively. Concluding that there is a considerable and significant positive relationship between both variables. It is recommended to continuously monitor the motivation and evaluate the performance of the nursing staff in order to timely address deficiencies and weaknesses that may be faced by the staff during this period of pandemic caused by COVID-19.

Keywords: motivation, evaluation, performance.



## I. INTRODUCCIÓN

El coronavirus o también conocido a nivel mundial como COVID-19 es una nueva neumonía que se presentó por primera vez en Wuhan difundiendo a nivel mundial dando como resultado una enfermedad nunca antes vista por su gran mortalidad desatando una nueva pandemia, generando la peor crisis en estos tiempos y el mayor desafío enfrentado por la humanidad (PNUD, 2020).

Por esta razón gran porcentaje de los servidores de salud a nivel mundial, presentaron reacciones defensivas ocasionadas por el miedo, no hubo una forma acertada de actuar al inicio y el proceso de crisis que se vivió durante esta pandemia. El resultado fue crucial, según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) 570 000 profesionales sanitarios se han enfermado en las Américas y hasta el año 2020; 2500 fallecieron por COVID, dando como resultado más del 80% de los trabajadores de salud a nivel mundial contagiados de coronavirus, una alta mortalidad y morbilidad, con una asociación de 1 de cada 20 casos (Wise et al., 2020).

A nivel internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), recomendaron proteger al trabajador de salud en todos los contextos posibles, motivacionales, cognitivos y psicológicos, con lo cual se evitaría una deficiencia en su desempeño laboral, sin embargo, el personal de salud presentaba respuestas emocionales positivas y también de miedos, temores, pánicos internamente y externamente de las instituciones sanitarias (OMS, 2020).

En Perú el sistema de salud ante la pandemia fue desquebrajado, deficiente y precario por lo que no sabía cómo actuar frente a esta pandemia, dada la situación el Ministerio de Salud (MINSAL) desarrolló de manera progresiva las capacidades logísticas y estratégicas que permitió lograr enfrentar las diversas crisis sanitarias que se desarrollaron en el transcurso de estos años. Este sistema de Salud derivó en problemas laborales de intensa carga emocional en todos los trabajadores asistenciales de la salud haciendo que el desempeño y la motivación de los trabajadores se vean perjudicadas por la toma de decisiones de las más altas

instancia de gobierno, hasta los sistemas de primer nivel de atención en salud (Lunn et al., 2020).

La motivación es indispensable en una adecuada gestión del recurso humano, para lograr un desempeño eficiente con un enfoque de calidad, una institución de salud debe enfocarse en lograr que el recurso humano se encuentre motivado y desempeñando su labor de manera satisfactoria; por tal razón la motivación laboral es considerada un problema postpandemia, debido a que de ello depende la producción y la atención de calidad que se brinda al usuario externo. El aumento de sentimientos negativos en los servidores de servicios de salud hizo que gran porcentaje sea reemplazado o destituidos de sus puestos de trabajo, solicitando su cese de funciones por el temor y ser personas vulnerables y de alto riesgo, incluso hoy en día el personal de salud no desea reincorporarse a sus labores asistenciales (OIT, 2020).

En Israel, Sperling (2021), menciona que la motivación entre las enfermeras, durante la pandemia el 40.9 % de enfermeras tuvieron miedo y temor de atender pacientes con COVID, sin embargo, para ellas los factores que motivaron su labor diaria fueron el conocimiento en un 72%, la necesidad de tratar pacientes 70%. En relación a ello las enfermeras en un 38% desea atender a los pacientes que necesitan de su cuidado, el 22% también se sentía motivado por querer contribuir y ayudar a la sociedad israelí durante la pandemia, sin embargo, el impacto emocional pos pandemia es un problema que tiene que ser evaluado.

En el Perú, la motivación en el personal de salud ante el riesgo por COVID crea elementos de gran importancia que repercuten en la conducta humana que empuja aún a continuar trabajando pese a los peligros existentes en la atención de los enfermos por esta pandemia, así mismo las repercusiones en los problemas de la salud mental y física pueden seguir presentes en el personal de salud posteriormente a lo vivido por la pandemia (Ortiz, 2020).

En relación al desempeño laboral el Consejo Internacional de Enfermería (CIN) señala que durante la COVID-19 han contraído la enfermedad aproximadamente noventa mil profesionales de enfermería y han muerto un poco

más de doscientas por esta razón, siendo un peligro constante para el personal de enfermería presente en todo escenario donde se afronta el COVID (CIN, 2020).

La situación actual del personal de enfermería en el mundo es presentada por la OMS, en su informe señala que enfermería suma 27.9 millones de personas, siendo el grupo de profesionales más grande con un 59% (OMS, 2020).

Así mismo, el personal de enfermería es el capital humano más relevante por que equivalen al 60% de la fuerza laboral en distintas organizaciones de salud, en el informe de la OMS que realizó junto con el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y Nursing Now, nos demuestran que actualmente en el mundo el personal de enfermería es cerca de 28 millones, de ahí la relevancia de estudiar a este grupo de profesionales que siguen contribuyendo con la población afectada por el COVID-19 y otras enfermedades (SIARHE,2020).

En Colombia Orguloso, et al., (2021), refiere que la aparición del COVID ha significado un gran cambio para la práctica laboral de la enfermera, debido a nuevas estrategias del cuidado, atención del paciente y con altas percepciones de riesgo en el contagio, todo ello significó una presión constante que afectó directamente su desempeño laboral por lo cual es necesario seguir cuidando y protegiendo la salud mental del personal de salud.

Los enfermeros en Perú siguen siendo un pilar importante en esta situación presentada por la pandemia, nos señala que el desempeño laboral del personal de enfermería se vio afectado durante la pandemia por una terrible sobrecarga laboral acompañada del miedo al contagio y la carencia de equipos de protección personal durante la atención, por ello es necesario seguir motivando al personal de salud que hoy en día continúa atendiendo y cuidando a los pacientes de las diferentes instituciones de salud (Oliva et al., 2021).

Por todo lo anteriormente expuesto la realidad problemática de esta investigación recae en la situación de crisis que se ha experimentado en los diferentes servicios de salud a razón de la pandemia, esta situación ha traído afectaciones en diferentes aspectos como el social, económico y evidentemente el de salud en toda la población del Perú. Siendo el personal de enfermería como primera línea de defensa el que se ha visto más afectado en su esfera psicológica

y física debido a turnos laborales extenuantes y prolongados conviviendo con la muerte día a día y enfrentando las carencias de recursos materiales esenciales para su trabajo diario, lo cual ha sido un factor influyente en su motivación y desempeño laboral.

Se ha observado que el profesional de enfermería enfrentaba desmotivación en su atención directa al paciente, muchas veces por miedo al contagio de la enfermedad; faltas continuas al servicio o continuos descansos médicos para evitar enfrentar la realidad de la pandemia. El personal ya no tenía interés por su progreso personal, se ausentaban de las capacitaciones y enfrentaban conflictos entre el personal de salud por atender y brindar asistencia en servicios COVID. Esta situación deteriora la calidad del servicio que se proporciona en las instituciones de salud en sus distintos niveles por lo que es necesario evaluar, comprender como ha afectado la pandemia y como repercute ello en la motivación y el desempeño con el fin de establecer estrategias oportunas y eficaces que permitan mejorar estos aspectos esenciales para fortalecer y mejorar la calidad del cuidado que se le ofrece al paciente.

En relación a esta realidad presentada se planteó el siguiente problema general ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022?; problemas específicos: ¿Qué relación existe entre motivación laboral y las dimensiones: calidad de trabajo, trabajo en equipo, productividad y aptitudes y actitudes en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022?.

En cuanto a justificación del estudio; en estos últimos años el ente rector en salud MINSA ha puesto en prácticas diversas acciones para poder implementar y mejorar los procesos de calidad en todas las instituciones. Establecer estas acciones crea una expectativa dirigida a fortalecer un sistema nacional e integral que permita poder seguir enfrentando el estado de emergencia por COVID-19 de manera óptima y efectiva, lo cual debería implementarse y evaluarse de manera constante en las instituciones de salud como las de tercer nivel de atención permitiendo que el personal de salud asistencial mantenga su motivación y logre un adecuado desempeño de sus labores.

Justificación teórica, mediante este estudio de investigación se pudo realizar el análisis y conocer como la variable motivación laboral se relaciona con la variable de evaluación del desempeño. La motivación y la evaluación del desempeño son destacables en la práctica del usuario interno de salud, estas dos variables son indispensables para lograr calidad en la atención sanitaria y el cuidado que ofrece el personal de salud; es importante que el profesional enfermero de las instituciones de salud tenga las condiciones laborales que no sólo le permitan un desarrollo profesional sino también humano, lo cual influye en la motivación del personal de enfermería y por consiguiente en su desempeño.

Todo ello ayuda a mejorar su labor diaria influyendo en fortalecer la calidad de atención que se le presta al usuario, los resultados de esta investigación permitieron reforzar conocimientos teóricos que dan base a nuevos conceptos relacionados con la motivación y desempeño que se presentan posteriormente a la pandemia vivida durante la primera y segunda ola por COVID-19.

Justificación práctica, se pudo identificar y definir la motivación y como se relaciona con la evaluación del desempeño, brindó la oportunidad de poder mejorar aspectos que influyan en la calidad de servicios de atención, recursos humanos y tecnológicos. Hoy en día la calidad en salud continúa deficiente en todos los niveles de atención lo que conlleva a no afrontar de manera oportuna, eficaz y eficientemente los diversos problemas de salud que enfrenta la población debido a lo sufrido por la pandemia, viviendo actualmente una situación crítica que saca a relucir el lado más triste de la gestión sanitaria, falta de insumos y deficiencia en el recurso humano.

Es necesario que la institución de salud pueda evaluar cómo encontramos la motivación y el desempeño del profesional enfermero después de enfrentar una pandemia, estos resultados permitirán mejorar y mantener al personal de enfermería motivado, logrando un desempeño óptimo. Evaluar el desempeño facilita un buen desarrollo profesional y mejora la calidad laboral de todo el personal de salud, de esta manera se puede reconocer fortalezas generando procesos de autoevaluación y mejorando el desarrollo de la institución.

Así la institución pueda modernizar procesos deficientes que cubran la necesidad de la población que demanda servicios de salud oportunos, eficientes y eficaces. En relación a los resultados que se obtuvieron de esta investigación se podrá implementar estrategias para mejorar la motivación laboral y evaluar el desempeño, y tener un número mayor de personal de salud satisfecho, todo ello contribuirá en mejorar los modelos del cuidado a pacientes, la institución tendrá conocimiento de los resultados obtenidos, para referencia de otras investigaciones futuras.

Justificación metodológica, para este estudio se adaptaron dos instrumentos de medición, un cuestionario de motivación y un cuestionario de evaluación del desempeño, los cuales fueron evaluados por un juicio de expertos relacionados con el tema y se ejecutó una prueba piloto para poder determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos, estos resultados obtenidos fueron medidos a través del estadístico SPSS, con los resultados se consiguió determinar las conclusiones del estudio.

Para lograr responder estos problemas se plantearon los siguientes objetivos: Objetivo general, Determinar la relación entre la motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022; Objetivo específico: Determinar la relación que existe entre motivación laboral y las dimensiones: calidad de trabajo, trabajo en equipo, productividad y aptitudes y actitudes en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

Las hipótesis de este estudio se plantearon de la siguiente manera: Hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022. Hipótesis específicas: H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la motivación laboral y las dimensiones: calidad de trabajo, trabajo en equipo, productividad y aptitudes y actitudes en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional podemos presentar antecedentes que tienen relevancia y relación con las variables de estudio como: Terrones (2022) en su tesis tuvo como objetivo analizar la relación de la motivación en el desempeño laboral, este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, aplicativo con diseño no experimental y de diseño descriptivo correlacional, la muestra que utilizó para este estudio fue calculada con la fórmula de Cochran obteniendo una muestra de 69 trabajadores cuyo análisis de los datos fue a través del Rho de Spearman, demostrándose que existe una correlación de 0.01 la cual es significativa, para la relación de desempeño y las dimensiones de motivación tuvieron una correlación de 0.678 y 0.699 respectivamente. Se pudo demostrar el objetivo general de la investigación, con una correlación positiva de 0.747 lo cual demostró que si se incrementa la motivación también se incrementa el desempeño.

Cárdenas (2021) en su tesis analiza la relación entre motivación y desempeño laboral en tiempos de COVID-19, estudio de tipo descriptivo correlacional de corte transversal la población fueron 133 obstetrices, los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que los valores de motivación son medios con un valor de 81.9% y un desempeño laboral regular con un valor de 51.1%. Se concluyó, que existe una relación significativa entre ambas variables (.0695) asimismo, también en las dimensiones de motivación con un valor de significancia menor a 0.05, en el personal de obstetricia.

Así mismo Damián et al., (2021) en su estudio relaciona las variables comunicación interna y desempeño en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19 señalando como principal objetivo determinar la relación de ambas variables, estudio descriptivo correlacional cuya población fue 100 profesionales de un instituto materno infantil. La información fue analizada por el programa SPSS v.26, como resultado se consideró la confiabilidad de 95% para la correlación de Pearson, el desempeño laboral presentó un nivel alto de 51% y el de comunicación interna fue medio 57% en conclusión respecto a las dimensiones se encontró en esta investigación una relación directa y significativa.

Peralta (2021) en su estudio analiza la motivación y evaluación del desempeño laboral en obstetrices durante el COVID-19 cuyo objetivo fue

determinar la relación de ambas variables, fué un estudio de diseño cuantitativo correlacional y transversal con una población de 53 profesionales de obstetricia, como resultados la motivación se encuentra entre media y alta con un 37.7% y el desempeño laboral es medio con un 39.6%, con respecto a las dimensiones la calidad de trabajo 0.963, el trabajo en equipo con un valor 0.704, las aptitudes y actitudes 0.379 demostraron que no tiene relación con la motivación laboral; sin embargo, la productividad  $p=0.000$  si se relaciona significativamente con la motivación laboral. Concluyendo que no existe relación significativa  $p=0.099$  entre ambas variables durante la COVID-19.

Cedrón (2020) en su investigación correlaciona la motivación y el desempeño durante el COVID-19 fué un estudio descriptivo correlacional donde se utilizaron los cuestionarios de McClelland en motivación laboral y la escala de Stone y Freeman para desempeño laboral para aplicarlos en una población de 106 trabajadores, como resultados la motivación laboral era baja con un 50.9%, el desempeño laboral también fué bajo con 60,4% y las capacidades afectivas, cognitivas y psicomotoras resultaron en un nivel bajo 49,1%; 50% y 64,2% de manera respectiva, en conclusión ambas variables se relacionan significativamente siendo el coeficiente de correlación de .633 con un valor  $p .000$ , demostrando lo anteriormente mencionado.

Rojas (2019) estudió la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de neonatología, el objetivo fué establecer la relación entre motivación y desempeño laboral, este estudio fué básico de enfoque cuantitativo correlacional y diseño no experimental transversal, la población conformada por 48 profesionales a través de un muestreo de tipo no probabilístico siendo los resultados de este estudio que el 58.3% de las enfermeras presentaban un nivel de motivación medio, con respecto al desempeño laboral el nivel era medio con un 54.2%, finalmente se concluyó que existe una correlación positiva moderada  $r=0.558$  en relación a la motivación intrínseca y el desempeño en las enfermeras.

En cuanto a los antecedentes internacionales relevantes para la investigación tenemos a Bermúdez (2021) en su investigación estudia la motivación y el desempeño de trabajadores en empresas de Manabí-Ecuador el objetivo fué la



incidencia que tiene la motivación en el desempeño de los trabajadores, la investigación fue de tipo cuantitativa, transversal, no experimental de nivel explicativo causa efecto, el investigador aplicó una encuesta para la medición de las variables siendo la muestra tomada de manera aleatoria, con un muestreo intencional. El instrumento utilizado fue una encuesta a 20 jefes y 380 trabajadores, se aplicó el programa SPSS, donde se identificó el nivel de correlación, la prueba de hipótesis se determinó a través del Rho de Spearman, siendo el resultado principal que existe correlación positiva (0,898) entre las variables, una significación bilateral 0.000 lo cual permitió aceptar la hipótesis del estudio, concluyendo que la hipótesis de trabajo sea aceptada, la motivación si incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

Así mismo, Velásquez (2021) realizó el estudio relacionado a motivación y desempeño laboral, esta investigación analizaba las variables en los colaboradores de centros públicos de salud en Guayaquil, siendo un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional de corte transversal, no hubo muestra del estudio se trabajó con toda la población de forma intencional y por conveniencia siendo una población total de 21 trabajadores asistenciales y 11 trabajadores del área administrativa, se aplicó una encuesta validada por alfa de Cronbach enviada por medios electrónicos, la motivación incluyó dimensiones como pertenencia, logro, responsabilidad, contexto, y liderazgo. Los resultados obtenidos demuestran que los factores intrínsecos inciden en la motivación influyendo en el comportamiento de los trabajadores concluyéndose que si aumenta la motivación de los trabajadores se incrementa el desempeño.

Ayalew, et al. (2019) en su artículo relacionado a comprender la satisfacción y la motivación en el trabajo de las enfermeras de centros de salud públicos en Etiopia el objetivo fue examinar ambas variables y los factores asociados entre los enfermeros, el estudio fue transversal con una muestra aleatoria de 125 centros de salud donde se seleccionaron aleatoriamente 424 enfermeras, siendo los resultados que el 60.8% estuvieron satisfechas, las puntuaciones medias compuestas para los factores de motivación intrínseca y motivación extrínseca fueron 3.5 y 3.0 respectivamente, la motivación intrínseca fue mayor para reconocimiento de la comunidad (93%), con respecto a la motivación extrínseca,

en todos los aspectos relacionados con la remuneración entre el 11,6 y el 28%; moderada para los elementos de supervisión; 54,7 y siempre alta para los puntos relacionados con las relaciones interpersonales 78,3%, se concluyó en este estudio que es necesario ampliar los sistemas de reconocimiento y las oportunidades de promoción para aumentar la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras, y también se necesitan paquetes salariales y de beneficios equitativos y transparentes para reducir su insatisfacción con el trabajo.

Gunawan et al. (2019) en su artículo analiza la motivación como factor que afecta el desempeño siendo el objetivo general determinar los factores que afectan el desempeño de las enfermeras, con un diseño descriptivo correlacional de enfoque transversal, con una muestra de 200 enfermeras obtenido a través del método de muestreo aleatorio por estratificación, los datos fueron analizados por univariante, bivariante, chi-cuadrado y multivariante regresión logística. Los resultados demuestran que existen relaciones entre la percepción en la aplicación del método de equipo y la motivación laboral ( $p$ , respectivamente: 0,046; 0,008), existe relación entre la duración del trabajo y el desempeño de las enfermeras ( $p = 0,030$ ), la motivación laboral de las enfermeras muestra una buena motivación 60,4%, siendo el resultado del análisis muestra que las enfermeras con alta motivación laboral (56,3%) tienen un buen desempeño, estos resultados de la siguiente prueba estadística indican que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de las enfermeras ( $p = 0,008$ ), concluyendo que es necesario que se identifiquen las necesidades de las enfermeras, diseñando un programa para motivar y lograr alcanzar el desempeño deseado.

Soares et al. (2019) en su estudio evaluación de desempeño por competencia en enfermeros hospitalarios en Brasil, este estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal con una población de 45 profesionales de enfermería elegidas de forma no probabilística por conveniencia, el instrumento de evaluación fue un cuestionario traducido y validado en Brasil, estos 27 ítems presentaban los siguientes dominios: profesionalismo, comunicación, gestión, proceso de enfermería y resolución de problemas. Como resultado se demostró que los dominios comunicación y participación en investigaciones científicas alcanzaron las menores frecuencias; por otro lado, la puntualidad y la carga laboral

por horario, así como el compromiso con las directrices éticas fueron las de frecuencia más elevadas, concluyendo que evaluar el desempeño por competencias es necesario para la gestión y las intuiciones formadoras de nuevos profesionales, ello contribuye a identificar brechas de conocimiento, habilidades y actitudes del profesional.

Respecto al fundamento teórico de ambas variables, en relación a la motivación se conceptualiza de esta manera, para Alí y Anwar (2021) el proceso de motivación inicia cuando una persona identifica una necesidad que no ha sido cubierta, lo cual se fija en un objetivo que alcanzar y así poder cubrir esa necesidad; por ello puede presentarse una motivación intrínseca y extrínseca.

La motivación es una serie de procesos que incitan y sostienen actividades orientadas a una meta, estos procesos motivacionales son personales e internos que orientan a respuestas como la elección, el esmero, la perseverancia y el resultado (Schunk y DiBenedetto, 2019).

Para Huilcapi et al. (2017) nos señala en su artículo que motivación laboral proviene del latín “motus”, que significa movido, lo cual puede definirse como una persona intenta cubrir una necesidad, acrecentando un impulso determinado a satisfacer una necesidad siendo las actitudes las que orientan una conducta dirigida al trabajo y los separan de otros aspectos de la vida.

En relación a la motivación, la teoría jerárquica según Maslow surge de la percepción de que el ser humano busca constantemente satisfacer sus necesidades en categorías: social, fisiológicas, privacidad, de seguridad, estima y autorrealización, así mismo para esta teoría se concreta en lo que requieren los individuos, específicamente orientado al trabajo (Guirado y García, 2019).

Según Azkiya y Riyanto (2020) señala que para Maslow una persona sistemáticamente satisfecerá sus necesidades empezando por las necesidades más básicas y siguiendo la jerarquía de necesidades. Estas categorías de necesidades son necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización; estas necesidades son jerárquicas, es decir, una necesidad surgirá si las necesidades básicas se han satisfecho previamente de modo que el

nivel de las necesidades de una persona variará en el trabajo, este proceso continúa hasta que finalmente se satisfacen las necesidades de autorrealización.

Así mismo para Varma (2017) Herzberg en su teoría entabla aspectos en las instituciones que estando presentes motivan a los empleados y factores que si no lo están no conducirán a la satisfacción, en esta teoría de la misma forma la satisfacción como la insatisfacción laboral proceden de factores como el higiénico o de insatisfacción y el motivante o satisfactorio; lo cual se sustenta en la postura de una persona hacia su trabajo que puede establecer la ayuda positiva o negativa en relación a como se desempeña en el trabajo que realiza.

A lo anterior, los factores motivacionales o intrínsecos aumentan y mejoran la satisfacción laboral; mientras los de higiene o extrínsecos trabajan para disminuir la insatisfacción laboral (Alshmemri et al., 2017).

Acquah et al. (2021) señala que en la teoría de McClelland existe tres motivadores en el ser humano como la necesidad de logro, el poder y la afiliación; en base a esta teoría se utilizó la clasificación de las necesidades y se centró en tres aspectos importantes como el logro, el poder y la afiliación. Es por ello que toda organización identifique cual es el rasgo más dominante, de ello depende como se fijan objetivos, se retroalimenta y se establecen la forma de motivar y recompensar a los empleados, por otro lado, la teoría de McClelland difiere de Alderfer y Maslow, que se centran en la satisfacción de las necesidades presentes en lugar de crear o desarrollar necesidades.

González (2022) nos señala que para McClelland la motivación se define en los argumentos relativos a las intenciones conscientes que planteamos a raíz de la observación de conductas, así mismo indica que existen tres motivadores los cuales son el logro, el poder y la afiliación.

Dimensión 1: El término de necesidad de logro asocia el pensamiento relacionado con cómo hacer las cosas bien, más rápido, más eficiente en relación a como se hacía antes. La motivación de logro es definida como un estímulo para conseguir el éxito de una institución a través del cumplimiento de metas, esta motivación de logro es una razón para incentivar a los individuos a alcanzar el éxito, la excelencia y los estándares de la auto-obtención (Werdhiastutie et al., 2021).

Azkiya y Riyanto (2020) sostiene que las características del comportamiento de los individuos que tienen una alta motivación de logro es que les gusta resolver problemas, establecen objetivos difíciles y corren riesgos con objetivos claros y realistas. Por otro lado, los que tienen una baja motivación de logro son apáticos, no tienen confianza en sí mismos; trabajan sin planificar, sin objetivos claros, cada acción que realizan no tiene límites y se desvían del objetivo, por esta razón que entre la motivación de logro y el nivel de desempeño existe una relación significativa; es decir los individuos que tienen una alta motivación de logro tienen un alto nivel de desempeño, por el contrario, los que tienen una baja motivación tienden a tener un bajo desempeño.

Dimensión 2: Señala que la necesidad de poder aclara que el individuo necesita influir en otro para ejercer actividades específicas, donde el individuo puede constituir los esfuerzos de otros, alcanzando o manteniendo el control, logrando las metas planteadas por la institución (Cueva ,2018).

Esta dimensión se basa en el ejercicio de influir en otros, siendo los grupos significativos los más relevantes, las personas que experimentan más este motivo son mucho más asertivos, experimentan emociones positivas al impactar en otro individuo, una característica que influye es el sentimiento de autocrítica (González, 2020).

Dimensión 3: La afiliación se encuentra según las garantías afiliativas y los intereses afiliativos, estas personas siempre anticipan los sentimientos y opiniones de otros que están bajo su mando, tanto así mismo como hacia el objetivo, para McClelland los sujetos con una incrementada necesidad de afiliación se orientan en la calidad de las relaciones interpersonales, sociales y ser aceptado por otros individuos (Werdhiastutie et al., 2020).

El propósito de la motivación laboral es relevante para una empresa debido a que la motivación de la empresa puede causar influencia tanto positiva para la institución como para los empleados, siendo un aspecto positivo de la motivación que la empresa puede incrementar los objetivos de producción y la productividad laboral de los empleados (Sedarmayanti, 2017).

Por otro lado, el desempeño laboral según Campbell y Wiernik comprende las finalidades de la organización por comportamientos bajo la disposición de los colaboradores, del mismo modo el desempeño laboral simboliza el comportamiento del empleado al realizar su función con el fin de cooperar con los objetivos de la institución (Guzmán, 2018).

Se define el desempeño como una función de la motivación y la capacidad para completar las metas y trabajos con cierto grado de voluntad; y las habilidades de una persona no son suficientemente eficaces para hacer algo sin una comprensión clara de lo que se va a hacer y cómo hacerlo (Hersey y Blanchard, 2016).

Para Jiménez y Cheverría (2021) señalan que el desempeño es un elemento que determina el éxito de metas y objetivos de la organización, por tal motivo es de gran importancia que todos los que colaboran orienten sus competencias con el cargo que ejercen, es necesario que la persona enfoque sus esfuerzos sobre las metas a alcanzar.

El desempeño de los trabajadores representa un factor necesario para favorecer el crecimiento de una institución. El desempeño representa las labores que los trabajadores realizan para alcanzar los objetivos organizacionales, siendo evaluadas de acuerdo a las capacidades de cada uno y como contribuye su aporte a la institución (Pedraza et al., 2021).

Chiavenato (2017) nos explica que el desempeño es la efectividad que manifiesta el trabajador, la cual es indispensable en la institución, siendo una fortaleza. Evaluar el desempeño es un proceso para estimular las cualidades de una persona, a través de la excelencia, es importante en una institución por que a través de esta se puede detectar problemas como la supervisión, factores de integración de los trabajadores, desaprovechamiento de los empleados o desmotivación.

La evaluación del desempeño es una estimación sistematizada de cada trabajador en cómo se desenvuelve en una función determinada y como se desarrolla potencialmente en el futuro. Esta concepción es dinámica porque los trabajadores son continuamente evaluados y monitorizados, siendo una valoración del desenvolvimiento del trabajador en relación a las funciones que desempeña, metas y los resultados que debe lograr, la evaluación del desempeño es un

excelente medio para dar solución a los conflictos, fortaleciendo la calidad del trabajo y la calidad de vida en la organización. (Chiavenato, 2020).

La evaluación del desempeño caracteriza un mecanismo irremplazable en los perfiles profesionales de los profesionales de enfermería, ya que engloba saberes actitudinales, aptitudinales, procedimentales y cognitivos (Soares et al., 2019).

Toda institución está destinada a alcanzar metas y objetivos, por esta razón la evaluación del desempeño ha influido en la administración del recurso humano, una buena evaluación del desempeño permite objetivos en el desarrollo del personal, buscando la necesidad de capacitación y mejorar los programas de capacitación existentes y motivación despertando iniciativas en el trabajador asumiendo responsablemente su desempeño laboral (Heredia y Narváez, 2021).

La evaluación del desempeño es un proceso por el cual se predice el rendimiento general del trabajador, la gran mayoría de trabajadores retroalimentan el cumplimiento de sus actividades, siendo los que evalúan esta labor los que controlan el desempeño a través de evaluaciones continuas. La evaluación del desempeño de 360 grados define las competencias de cada trabajador es la forma más completa de evaluación, debido a que brinda los medios para que la persona se ajuste a las diversas demandas que recibe de su medio laboral, esta evaluación considera de manera conjunta las características de cada persona al momento de actuar en base a sus metas dando como resultado el alcance de su potencial y desarrollo (Chiavenato, 2020).

De acuerdo a ello se plantean cuatro dimensiones:

Dimensión 1. Calidad de trabajo o calidad de vida laboral se basa en la sensación que aducen los trabajadores en una organización en relación a su satisfacción o insatisfacción respecto al medio que laboran, resultando en una valoración del bienestar y avance de condiciones en el recurso humano (Cruz, 2018).

Para Grote y Guest (2017) la calidad del trabajo es parte global del crecimiento personal, esto involucra a elementos que intervienen en el comportamiento, como el desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas institucionales, efectividad, productividad y los criterios de gerencia y dirección.

Dimensión 2. Trabajo en equipo tiene una gran influencia en el rendimiento de cualquier organización y de los trabajadores que laboran en ella; el trabajo en equipo fue definido como una habilidad profesional principal que es necesaria para cumplir y alcanzar las visiones, metas, planes y objetivos organizacionales, para activar y fortalecer el rendimiento de los trabajadores en ella. Existen varias causas y razones que aclaran y ponen de manifiesto el vínculo entre el trabajo en equipo y el nivel y la calidad del desempeño en el trabajo (Sanyal, 2018).

Los resultados como la calidad de la atención, los errores o el rendimiento, están influidos por los procesos relacionados con el trabajo en equipo, por ejemplo, la comunicación, la coordinación o la toma de decisiones (Gunawan et al., 2019).

Dimensión 3. Productividad, es un elemento que facilita saber que tan eficiente es una institución usando sus recursos para cumplir con la meta deseada. La producción es multidimensional siendo el resultado de la relación entre la institución, la tecnología y el recurso humano (Agudelo, 2022).

Incrementar la productividad de los trabajadores es uno de los propósitos más relevantes para cualquier organismo, ya que los trabajadores productivos afectarían al desempeño de la organización en su conjunto. El desarrollo de la productividad de los trabajadores tiene un efecto en el desempeño de la institución de forma global y da a la institución alguna ventaja competitiva (Aldrin y Utama, 2019).

#### Dimensión 4. Aptitudes y Actitudes

La actitud es el proceder de una persona para hacer alguna tarea, para Allport la actitud es un estado de capacidad mental ordenado que influye de forma directa en el proceder de un individuo en su actuar día a día; así mismo es la forma en la que un individuo afronta situaciones concretas o particulares (Correa et al., 2019).

La aptitud es la cualidad de una persona para realizar de manera eficiente y adecuada una tarea o resolver una situación, a través de ella podremos conocer las fortalezas y debilidades de las personas cuando se plantean metas; por otro lado, también podemos definir aptitud como la capacidad física y psicológica que



una persona tiene para resolver una situación o labor con eficacia y sin poner en riesgo a si mismo o sus compañeros (Santaularia y Schlaghecke, 2017).

Las bases de la profesión de enfermería datan desde los tiempos de Florencia Nightingale, que sentó los cimientos de la profesión, el personal enfermero ha dado respuesta y enfrentado muchas pandemias como la gripe española, la influenza, el ébola y actualmente el COVID, siendo la ética relevante para el desempeño de la enfermera por su vínculo social, siendo la atención técnica y el cuidado humanizado de las personas más vulnerables. Durante la pandemia ha sido la prestadora vigilante de los derechos del paciente, la seguridad, el apoyo espiritual, protegiendo siempre al paciente de errores, pero siempre evitando los riesgos desproporcionados del contagio (Lahite et al., 2020).

Diana et al. (2021) aclara que la motivación laboral tiene un efecto directo sobre el rendimiento de las enfermeras y un valor crítico (CR), lo que significa que con una alta motivación laboral será posible mejorar el rendimiento de las enfermeras, por todo ello las enfermeras a nivel mundial han enfrentado esta pandemia en primera línea de defensa, participando en intervenciones a gran escala; el profesional de enfermería siempre trabajando las 24 horas en el cuidado del paciente, manteniendo la salud y el bienestar demostrando su conocimiento, experiencia y competencia profesional en tiempos de crisis como la que se vivió a nivel mundial por el COVID-19.

Por otro lado, Loyola et al. (2021) expresa que enfermería es mentalmente más afectada que otras profesiones, por lo que se encuentran directa y frecuentemente relacionada con los pacientes, lo que las hace susceptibles a estrés, agotamiento emocional muchas veces caracterizando síntomas del Síndrome de Burnout, así como también una condición de alto costo al brindar una atención de menor calidad y más riesgos a los errores.

La esencia de una enfermera es el cuidado, en el que engloba conocimiento, habilidad y valores personales, así como profesionales. Frente a la realidad del COVID-19, la enfermera siempre se encontrará en primera línea de defensa, hoy en día por la alta demanda que se vivió durante la pandemia las instituciones de salud han previsto mejorar los protocolos de atención a si como la implementación

de recurso material y humano para poder dar cobertura asistencial y cuidado de las personas enfermas por COVID (Wong et al., 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El estudio fué básico, cuya razón es la obtención de información que permita construir bases de conocimiento que alimentan a la información previa existente. La finalidad es construir bases de conocimiento que alimentan a la información existente, se explica que la investigación básica está orientada a buscar y encontrar conocimientos nuevos sin un fin inmediato o específico (Sánchez et al.,2018).

##### **Enfoque**

El enfoque fué cuantitativo, los resultados expresan datos numéricos que fueron obtenidos con los instrumentos que midieron las variables para su análisis respectivo. El enfoque cuantitativo simboliza un conjunto de procesos de forma secuencial, este enfoque es necesario para obtener datos, comprobar hipótesis y establecer nuevas teorías (Hernández y Mendoza, 2018).

##### **Método**

Este trabajo de investigación aplicó el método hipotético-deductivo, por el enfoque de estudio, el cual ayudó a determinar la afirmación de la hipótesis general e hipótesis específicas, o refutar las mismas. Mediante la contrastación de los datos se pudo determinar los niveles reales que presentan las dos variables estudiadas.

Según Bernal (2016) esta metodología de investigación se fundamenta en procedimientos que nacen de una aseveración (hipótesis) e intenta refutar dichas hipótesis, infiriendo de tales conclusiones que deben compararse con la realidad.

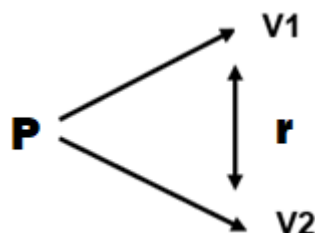
##### **3.1.2 Diseño**

El diseño fué no experimental, transversal, correlacional. Es un estudio transversal por que los datos se obtuvieron en un tiempo determinado y por única vez, permitiendo detallar las variables y examinar su alcance y su interrelación en un momento establecido. En estos estudios no experimentales no se maniobran variables, sólo se estudia el fenómeno en su estado original para analizarlos.

Respecto al diseño correlacional presenta la concordancia entre las variables en una determinada relación (Hernández y Mendoza, 2018).

Para Bernal (2016) la relación correlacional permite predecir la concordancia entre las variables estudiadas o el resultado, examina la asociación de variables donde la alteración de un factor interviene directamente en el otro.

Corresponde el diseño de análisis que responde al siguiente esquema:



Dónde:

V1. Motivación laboral

V2. Evaluación del desempeño

r: coeficiente de correlación

P. Población de estudio enfermeras

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Motivación laboral

**Definición conceptual:** La motivación es una serie de procesos que incitan y sostienen actividades orientadas a una meta, estos procesos motivacionales son personales e internos que orientan a respuestas como la elección, el esmero, la perseverancia y el resultado (Schunk y DiBenedetto, 2019).

**Definición Operacional:** La motivación laboral orienta el comportamiento del trabajador en la institución. Para conocer la variable motivación laboral se seleccionó a la población que estará conformado por profesional enfermero que labora en el servicio de neonatología, quienes resolverán un cuestionario que dimensiona la variable en tres dimensiones, logro, poder y afiliación.

**Indicadores:** Alcance de metas, esfuerzo para mejorar, mejora de rendimiento, asumir riesgos, asumir responsabilidades, competitividad; liderazgo, influencia para

logro de objetivos, control de mando, control sobre acontecimientos, participación en actividades institucionales; cooperación, trabajo en equipo, desacuerdo, libertad de expresión, empatía.

**Escala de medición:** Ordinal con respuesta tipo Likert

## **Evaluación del desempeño**

**Definición conceptual:** La evaluación del desempeño es una valoración del desenvolvimiento del trabajador en relación a las funciones que desempeña, metas y los resultados que debe lograr (Chiavenato, 2020).

**Definición operacional:** El desempeño representa la labor que los trabajadores realizan para cumplir las metas organizacionales. Para conocer la variable motivación laboral se seleccionó a la población que estará conformado por profesional enfermero que labora en el servicio de neonatología, quienes resolverán un cuestionario que dimensiona la variable en calidad del trabajo, trabajo en equipo, productividad, aptitud y actitud.

**Indicadores:** Desempeño de funciones, cumplimiento de objetivos, compromiso y colaboración, trabajo en equipo, habilidades interpersonales, responsabilidad; colaboración, buena disposición, mejora de procesos, resolución de problemas, clima laboral; cumplimiento de protocolos y guías, uso óptimo de recursos.

**Escala de medición:** Ordinal con respuesta tipo Likert.

## **3.3. Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

Se determina como los elementos en el que se van a generalizar los hallazgos, para Lepkowski es el conglomerado de los casos que guardan relación con un conjunto de características específicas, la población de estudio será el conglomerado de casos que coinciden con características similares y especificaciones. Para este estudio cuantitativo la muestra no probabilística o dirigida se conoce como un subgrupo de la población que será estudiada, no

necesita de la probabilidad es dirigida por las particularidades del estudio. La elección depende mucho del fin del investigador, no está justificado en probabilidades, sino necesita del proceso de la decisión que toma el investigador (Hernández y Mendoza, 2018).

La población incluyó la participación total de 70 licenciados de enfermería que laboran en las diversas unidades del servicio de neonatología.

**Criterios de inclusión:**

- Consentimiento voluntario para su participación
- Laborar en las diversas unidades del servicio de neonatología.

**Criterios de exclusión:**

- Enfermeras que no deseen ser partícipes del estudio.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones o licencia por factores de riesgo.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra corresponde al subconjunto de una población determinada, en el cual se va a recoger los datos, siendo representativa para la población estudiada (Hernandez y Mendoza, 2018).

En esta investigación se plantea como muestra el total de la población de estudio.

### **3.3.3 Muestreo**

Para este estudio el muestreo será no probabilística por conveniencia, el investigador plantea características de interés, y realiza una selección de forma intencional con los individuos de la población, alcanzando un número adecuado para completar la muestra (Hernandez y Carpio, 2019).

Se eligió este tipo de muestreo debido a la situación actual de los servicios de salud, esta población fué más accesible y significativa para la investigación y teniendo en consideración el tamaño de la población de estudio.

### **Unidad de análisis**

Un profesional enfermero que ejerza funciones asistenciales.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Los datos fueron obtenidos a través de la elaboración de un plan ordenado del proceso a seguir para obtener la información que nos permitió analizar el problema de estudio. Esta técnica de recopilación de datos engloba técnicas que favorecen al investigador conseguir la aclaración necesaria dando respuesta a la interrogante de investigación; la técnica que usaremos para obtener los datos será la encuesta, la cual consiste en conseguir información de la población estudiada, evidenciada por ellos mismos (Hernandez y Duana 2020).

La encuesta permite obtener información y conocer las opiniones sobre las variables estudiadas, lo que da solución al problema planteado, como la causa, el efecto y posteriormente recabar datos basándose en el diseño de investigación, la encuesta es una observación indirecta de hechos, preparado para la investigación. (Torres et al., 2019).

Los instrumentos para este estudio fueron dos cuestionarios que midieron las dos variables motivación laboral y evaluación del desempeño en el profesional de enfermería. Los cuestionarios que se usaron son tipo liker, estos instrumentos ya han sido validados por los autores, pero se sometieron dichos instrumentos a una adaptación y una prueba piloto para determinar su confiabilidad con la población estudiada, estos datos fueron analizados a través del SPSS v25. El cuestionario tiene la ventaja de proporcionar información sobre una mayor población en un periodo breve, estos cuestionarios serán distribuidos a través de formulario Google forms y de manera física a cada sujeto de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

## Tabla 1

### *Ficha técnica del instrumento: motivación laboral*

Denominación	Cuestionario de motivación laboral
Autor	Cuestionario de autoevaluación "Manifest Needs Questionnaire" Steer y Braunstein-MNQ (1976)
Adaptado	Lizbeth Del Valle Barrena
Año	2022
Administración	Individual
Estructura	Formado por 16 items
Escala de medición	Likert, (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo
Duración	10 min.

*Nota:* en la tabla se aprecia la descripción del cuestionario de la variable motivación laboral.

Fuente: elaboración propia.

## Tabla 2

### *Ficha técnica del instrumento: evaluación del desempeño*

Denominación	Cuestionario de evaluación del desempeño
Autor	Cerna Montenegro, Liliana (2020)
Adaptado	Lizbeth Del Valle Barrena
Año	2022
Administración	Individual
Estructura	Formado por 24 items
Escala de medición	Likert, (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
Duración	15 min.

*Nota:* en la tabla se aprecia la descripción del cuestionario de la variable evaluación del desempeño.

Fuente: elaboración propia.



## Validez y confiabilidad

La validez de contenido se realizó por juicio de expertos y de criterio predictivo o concurrente, la validez es la naturaleza en el que el instrumento evalúa una variable con exactitud (Hernández y Mendoza, 2018).

Bernal (2016) la validez nos señala el grado con el que podemos inferir conclusiones en base a los resultados, esta validez debe determinar diferentes perspectivas como la validez real, de contenido, de criterio y de constructo.

**Tabla 3**

*Validación de juicio de expertos*

No	Experto	Aplicabilidad
1	Dra. Meneses La Riva Mónica Elisa	Aplicable
2	Mg. Berrocal Huallpa Jasmina Judith	Aplicable
3	Mg. Rosadio Carlos Jany Olinda	Aplicable

*Nota.* Fuente: Ficha de juicio de experto.

Para la validez de contenido, se realizó la V de Aiken que determina cuantitativamente la validez de contenido de cada uno de los 16 items que tiene el cuestionario de motivación laboral y las 24 preguntas del cuestionario de evaluación del desempeño a partir del análisis de 3 jueces expertos. Se calculó un producto de 1.00 por lo que se considera que existe una firme congruencia y consistencia entre los criterios de los expertos. De esta forma, se considera válido el instrumento para su aplicación.

La confiabilidad se midió a través de la aplicación de los instrumentos en una prueba de ensayo a 20 profesionales de enfermería que mantenían características similares a las del estudio y se procedió al procesamiento estadístico con Alfa de Cronbach, los instrumentos fueron cuestionarios con escala Likert, la fiabilidad de los datos se analizaron con SPSS 25.

Por otro lado, la confiabilidad se determina al grado que cuando se aplica a las diferentes personas produce el mismo resultado. Un resultado inferior a 0,5 indica un nivel no aceptable de confiabilidad para el uso de instrumentos de medición (Hernández y Mendoza, 2018).

Rodríguez y Reguant (2019) explica que el alfa de Cronbach se define como una media equilibrada de las correlaciones entre las variables, el coeficiente alfa de Cronbach es una fórmula general para calcular la fiabilidad de un instrumento en el que la respuesta tiene varios valores. Lo cual demuestra que, a través de una escala de medida, cuantifica la confiabilidad en un coeficiente, donde cero significa nula y uno representa un máximo de confiabilidad.

**Tabla 4**

*Confiabilidad de la variable: motivación laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Elementos</b>
.73	20

*Nota.* Fuente: patrón de datos SPSS

El valor obtenido para el Alfa de Cronbach es de 0.73, superior a 0.5 por lo que podemos concluir que el grado de confiabilidad del instrumento que medirá la variable motivación laboral es alta.

**Tabla 5**

*Confiabilidad de la variable: evaluación del desempeño*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Elementos</b>
.95	20

*Nota.* Fuente: patrón de datos SPSS

El valor obtenido para el Alfa de Cronbach es de 0.95 superior a 0.5 por lo que podemos concluir que el grado de confiabilidad del instrumento que medirá la variable evaluación del desempeño es alta.

### **3.5 Procedimientos**

La investigación estuvo dirigida a delimitar la concordancia que existe entre las variables, se realizó la delimitación de la población de estudio, siendo el profesional enfermero que labora en neonatología de un hospital de nivel III. Elegida la población se realizó los trámites administrativos para recibir la aceptación de la institución para la aplicación del cuestionario a los participantes que fueron elegidos

por el muestreo no probabilístico, atendiendo a las necesidades del investigador y las características de la población estudiada. La aplicación del cuestionario se realizó a través del aplicativo Google Forms. A través del consentimiento voluntario de su participación las enfermeras dieron respuesta a ambos cuestionarios, que fueron analizados posteriormente.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El plan de análisis es un aspecto importante, debido a que da respuesta al problema, a la hipótesis y a la pregunta de investigación. La estadística nos permitió reducir, resumir, organizar, evaluar, interpretar y presentar la información numérica. La estadística descriptiva facilitó una adecuada organización y presentación de los datos, así como el análisis y evaluación de algunas medidas que nos permitió describir el resultado de forma reducida. (Peña y Fernández, 2019).

Con la información obtenida del programa SPSS se logró formar tablas y figuras que contenía resultados de las variables de motivación laboral y evaluación del desempeño.

Por otro lado, la estadística inferencial nos facilita analizar los dilemas con el objetivo de entender las diversas distribuciones para averiguar particularidades de una población a partir de la información proporcionada por una muestra de dicha población (Llinás, 2018).

De esta forma para analizar la relación de las variables estudiadas se utilizó el programa SPSS, para determinar la asociación de las variables y dimensiones que respondían a la hipótesis de investigación, a través de ello se pudo obtener el valor P(sig.) y el nivel de correlación.

Se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para especificar la normalidad de los datos, de esta forma se eligió la prueba estadística con la cual se realizó el procesamiento de los datos, en relación a ello como resultado del análisis de prueba de normalidad se obtuvo que ambas variables guardan un p-valor mayor a 0.05 y, por ende, presenta una distribución normal por tal motivo se usó un estadístico paramétrico, para establecer la correlación se usó el estadístico de Pearson estos coeficientes son utilizados para relacionar de forma estadísticas las variables. Son medidas de concordancia para las variables de medición ordinal, de tal forma que

los individuos o unidades de análisis puedan ordenarse de forma jerárquicas (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para la prueba de hipótesis se usaron los siguientes valores de correlación con los cuales se determinó si se aceptan las hipótesis planteadas o se acepta la hipótesis nula.

**Tabla 6**

*Coefficiente de correlación*

<b>COEFICIENTE</b>	<b>RELACIÓN</b>
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
<b>0.00</b>	<b>No existe correlación alguna entre las variables</b>
0.10	Correlación positiva muy débil
0.25	Correlación positiva débil
0.50	Correlación positiva media
0.75	Correlación positiva considerable
0.90	Correlación positiva muy fuerte
1.00	Correlación positiva perfecta

*Nota.* Fuente: Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018

### **3.7 Aspectos éticos**

La ética se presenta en todo ámbito del ser humano, regulando la conducta en un contexto establecido (Espinoza y Calva, 2020).

En esta investigación no se afecta la integridad ni se vulnera los principios éticos. Por esta razón se solicitará a cada persona encuestada su consentimiento informado, respetando su confidencialidad en todo momento, y usando la información sólo para fines de este proyecto de investigación.

Esta investigación respetó todos los principios establecidos y en observancia del Código Nacional de la integridad Científica, ya que resulta de la aceptación de valores y prácticas adecuadas para orientar los resultados del ámbito científico; se respetaron los principios de integridad, honestidad, objetividad, veracidad y transparencia en todas las fases del presente proyecto de investigación (CONCYTEC, 2019).

Así mismo se presentó el proyecto de investigación a la institución y su comité de ética para la aprobación de la ejecución del proyecto en mención, obteniendo la aceptación y el permiso estipulado para la recolección de datos.

Se mantuvo siempre el cumplimiento de las normas APA dispuesto por la Universidad Cesar Vallejo, respetando el derecho de autor

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Realizado el procesamiento de datos de la variable independiente y dependiente, se muestran los resultados que se obtuvieron a partir de la aplicación de ambos cuestionarios a 70 enfermeras de un hospital nacional de nivel III, encontrándose los siguientes resultados.

**Tabla 7**

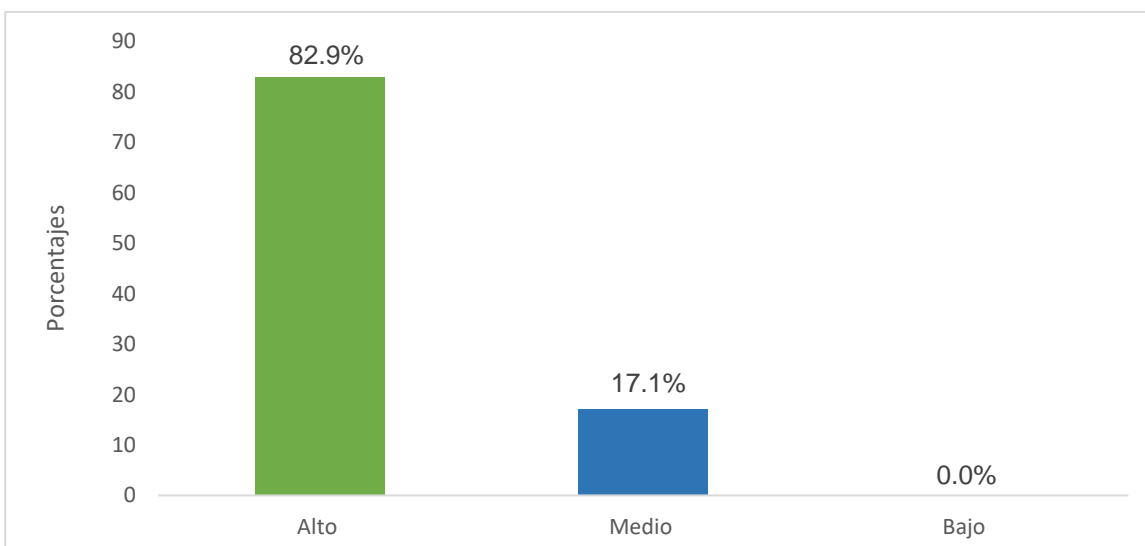
*Descripción de los niveles de la variable motivación laboral.*

Niveles de motivación laboral	Enfermeras	
	Nº	%
Alto	58	82.9
Medio	12	17.1
Bajo	0	0
Total	70	100%

*Nota. Fuente: Base de datos SPSS*

**Figura 1**

*Nivel de motivación laboral en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022*



*Nota. Fuente: Base de datos SPSS*

Sobre la motivación laboral en enfermeras postpandemia, 2022 se puede observar en la tabla 7 que un 82.9% presenta una motivación alta, mientras que el 17.1% presenta una motivación media, por otro lado, no se evidencia (0.0%) una motivación baja en el personal de enfermería.

**Tabla 8**

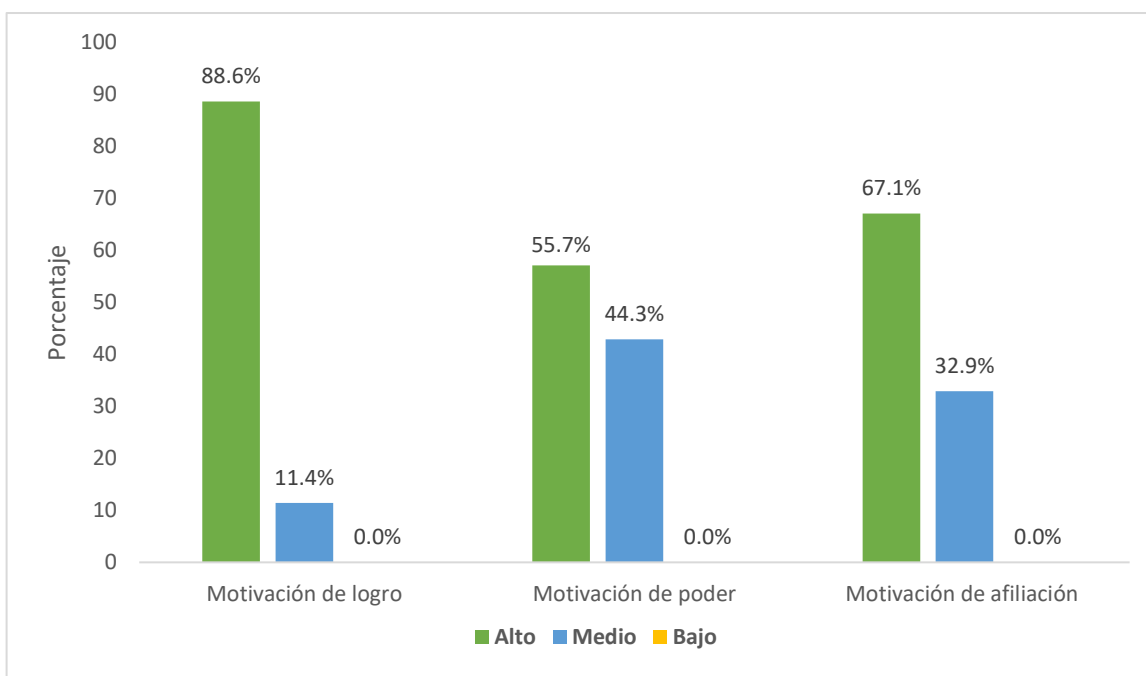
*Descripción de las dimensiones de la variable motivación laboral*

Dimensiones	Logro		Poder		Afiliación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	62	88.6	39	55.7	47	67.1
Medio	8	11.4	31	44.3	23	32.9
Bajo	0	0	0	0	0	0
Total	70	100	70	100	70	100

*Nota. Fuente: Base de datos SPSS*

**Figura 2**

*Dimensiones de la motivación laboral en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022*



*Nota. Fuente: Base de datos SPSS*

En la tabla 8 se puede apreciar los niveles de las dimensiones de la variable motivación laboral, la dimensión logro presenta un nivel alto en un 88.6% y medio del 11.4%, con respecto a la dimensión poder un 55.7% representa un nivel alto, el 44.3% exhibió nivel medio. Finalmente, en la dimensión afiliación un 67.1% de profesionales de enfermería exhibió un nivel alto, seguidamente el 32.9% evidenció un nivel medio.

**Tabla 9**

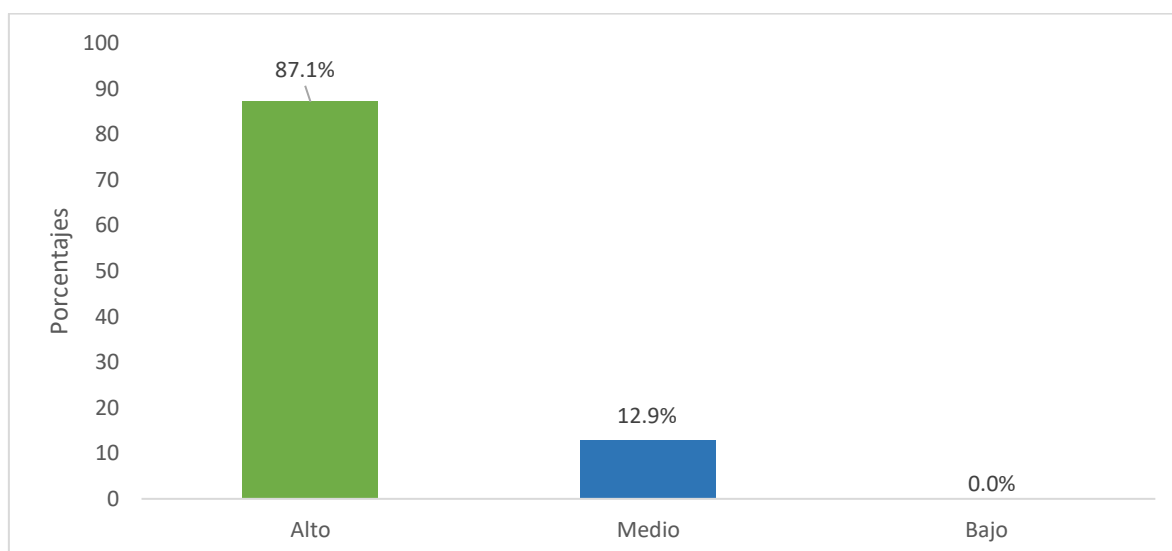
*Descripción de los niveles de la variable Evaluación del desempeño*

Niveles de la Evaluación del desempeño	Enfermera	
	Nº	%
Alto	61	87.1%
Medio	9	12.9%
Bajo	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>

*Nota. Fuente: Base de datos SPSS*

**Figura 3**

*Niveles de evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022*



*Nota. Fuente: Base de datos SPSS*



Sobre la evaluación del desempeño en el personal de enfermería postpandemia, 2022 se demuestra que un 87.1% presenta un desempeño alto, mientras que el 12.9% presenta un desempeño medio, por otro lado, no se evidencia un desempeño bajo en el profesional de enfermería.

**Tabla 10**

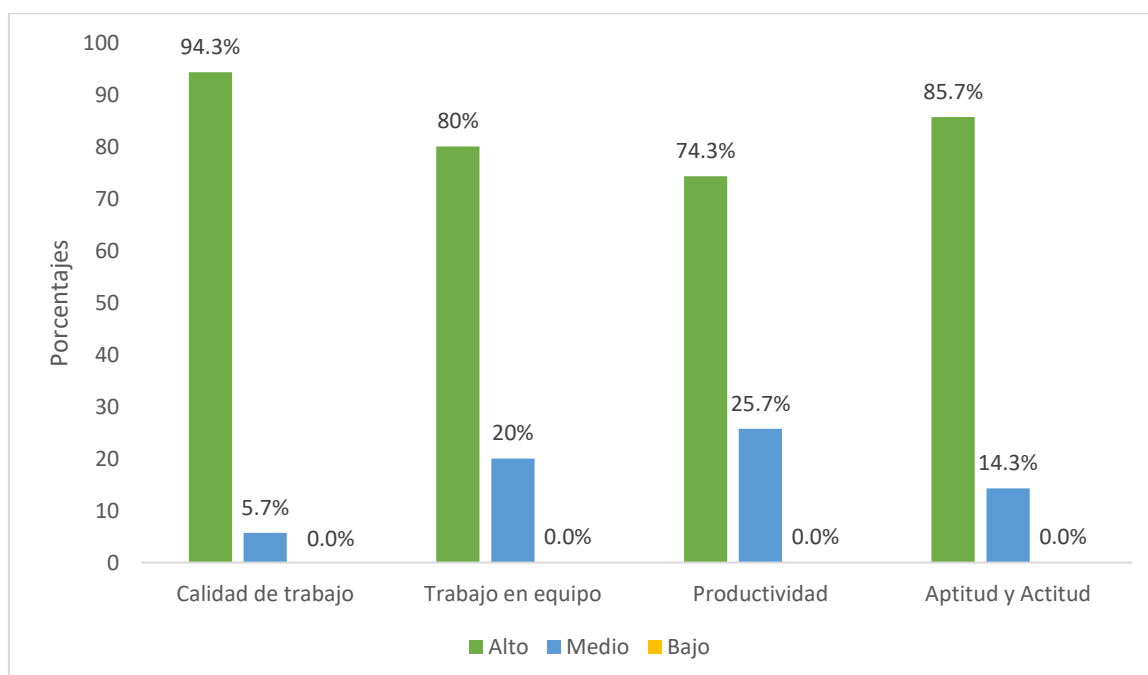
*Descripción de las dimensiones de la variable evaluación del desempeño*

Dimensiones	Calidad de trabajo		Trabajo en equipo		Productividad		Aptitud y actitud	
	N <sup>0</sup>	%	N <sup>0</sup>	%	N <sup>0</sup>	%	N <sup>0</sup>	%
Alto	66	94.3	56	80	52	74.3	60	85.7
Medio	4	5.7	14	20	18	25.7	10	14.3
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>100</b>

*Nota.* Fuente: Base de datos SPSS

**Figura 4**

*Dimensiones de evaluación de desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022*



*Nota.* Fuente: Base de datos SPSS

En la tabla 10 se puede apreciar los niveles de cada dimensión de la variable evaluación del desempeño. Calidad de trabajo presenta un nivel alto en 94.3% y medio en un 5.7%, con respecto a la dimensión trabajo de equipo se evidencia un nivel alto en un 80% y un 20% medio, por otro lado, la tercera dimensión productividad presenta un nivel alto en un 74.3% y un nivel medio en 25.7%. Finalmente, con respecto a la dimensión aptitud y actitud se presenta un nivel alto en un 85.7% y medio en un 14.3%.

## 4.2 Análisis inferencial

### 4.2.1 Prueba de normalidad

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad entre motivación laboral y evaluación del desempeño.*

<b>Kolmogorov-Smirnov</b>			
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,089	70	,200
Evaluación del desempeño	,055	70	,200

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Fuente: Base de datos SPSS

Siendo la muestra total mayor a 50 enfermeros y de acuerdo a la prueba estadística, se usó Kolmogorov-Smirnov, siendo el resultado de la significancia mayor a 0.05 considerándose una distribución normal, por esta razón, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna.

Lo cual demostró que la distribución de la variable proviene de una distribución normal y se usó el estadístico para pruebas paramétricas, para este estudio de investigación se usó el coeficiente de correlación de Pearson.

#### 4.2.2 Prueba de hipótesis general

Para la correlación se establece lo siguiente, que si la significancia  $p$  obtenida es menor a la significancia  $\alpha$  ( $p < 0.05$ ), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Si caso contrario el valor de  $p$  es mayor a  $\alpha$  no se rechaza la hipótesis nula.

#### Contrastación de hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

**Tabla 12**

*Correlación de Pearson entre la motivación laboral y evaluación del desempeño.*

		Motivación laboral	Evaluación desempeño
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,533**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Evaluación desempeño	Correlación de Pearson	,533**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

*Nota.* Fuente: Base de datos SPSS

El coeficiente de correlación de Pearson nos demuestra que ambas variables guardan una correlación positiva considerable, por otro lado, el valor de  $p$  es menor a  $\alpha$  por lo que es muy significativo, con ello rechazamos la Ho y aceptamos la hipótesis de investigación.

### 4.2.3 Prueba de hipótesis específica

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y calidad de trabajo en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

H1: Existe relación significativa entre la motivación laboral y calidad de trabajo en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

**Tabla 13**

*Correlación de Pearson entre la motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo.*

		Motivación laboral	Calidad de trabajo
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,560**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Calidad de trabajo	Correlación de Pearson	,560**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

*Nota.* Fuente: Base de datos SPSS

En la tabla 13 el coeficiente de correlación de Pearson nos demuestra que la variable motivación laboral guarda una correlación positiva considerable con la dimensión calidad de trabajo, por otro lado, el valor de p es menor a  $\alpha$  por lo que es muy significativo y con ello rechazamos la Ho y aceptamos la hipótesis de investigación específica.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la motivación laboral y trabajo en equipo en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

**Tabla 14**

*Correlación de Pearson entre la motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo.*

		Motivación laboral	Trabajo en equipo
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,509**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	61	61
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	,509**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	61	61

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

*Nota.* Fuente: Base de datos SPSS

En la tabla 14 el coeficiente de correlación de Pearson nos demuestra que la variable motivación guarda una correlación positiva media con la dimensión trabajo en equipo, por otro lado, el valor de p es menor a  $\alpha$  por lo que es muy significativo y con ello rechazamos la Ho y aceptamos la hipótesis de investigación específica.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación laboral y productividad en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la motivación laboral y productividad en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

**Tabla 15***Correlación de Pearson entre la motivación laboral y la dimensión productividad.*

		Motivación laboral	Productividad
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,464**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
Productividad	Correlación de Pearson	,464**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

*Nota.* Fuente: Base de datos SPSS

El coeficiente de correlación de Pearson nos demuestra que la variable motivación guarda una correlación positiva media con la dimensión productividad, por otro lado, el valor de p es menor a  $\alpha$  por lo que es muy significativo y con ello rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la hipótesis de investigación específica.

Hipótesis específica 4:

$H_0$ : No existe relación significativa entre la motivación laboral y aptitud y actitud en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

$H_4$ : Existe relación significativa entre la motivación laboral y aptitud y actitud en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.

**Tabla 16**

*Correlación de Pearson entre la motivación laboral y la dimensión aptitud y actitud.*

		Motivación laboral	Aptitud y actitud
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,390**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	70	70
Aptitud y actitud	Correlación de Pearson	,390**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Nota.* Fuente: Base de datos SPSS

El coeficiente de correlación de Pearson nos demuestra que la variable motivación laboral guarda una correlación positiva media con la dimensión aptitud y actitud, por otro lado, el valor de p es menor a  $\alpha$  por lo que es muy significativo y con ello rechazamos la  $H_0$  y aceptamos la hipótesis de investigación específica.

## V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos podemos ver una imagen positiva de la motivación y el desempeño favorable que evidencia el profesional de enfermería frente a lo vivido por el COVID-19, hecho alentador dada las circunstancias que enfrentó el personal de enfermería durante el periodo más crítico de la pandemia (primera y segunda ola) que ha afectado en todos los ámbitos al personal de salud generando un impacto emocional ya que estuvo expuesto a un medio laboral estresante y desalentador.

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo evidencian que en su mayoría las enfermeras (82.9%) muestran motivación alta, asimismo, en las dimensiones de esta variable prevalece un nivel alto en la dimensión logro (88.6%), en menor porcentaje la dimensión poder (55.7%), estos resultados se pueden comparar con Gunawan et al., (2019) quien encontró que mayoritariamente las enfermeras tienen una alta motivación (60.4%), el análisis de ambas variables demostró que las enfermeras con alta motivación reflejaban un alto desempeño. Pese a ser contextos diferentes donde no se vivían situaciones críticas por la pandemia por COVID-19 el resultado es similar, en el estudio donde se recogen los datos fue posterior a la pandemia es posible que el personal de enfermería haya podido sobreponerse de manera resiliente a la crisis laboral por el COVID-19.

En el estudio de Cedrón (2020) por el contrario la motivación de los trabajadores fue baja en un mayor porcentaje (50,9%), esto posiblemente se debió a que el estudio tuvo una población de trabajadores administrativos en una dirección de salud y a pesar que se llevó a cabo durante el COVID-19 es evidente que estos trabajadores cumplen labor administrativa, viendo difícil su adaptación e incapacidad para responder de forma eficiente a las circunstancias que se vivían durante el COVID-19.

En cuanto a la variable evaluación del desempeño en enfermeras se observa que (87.1%) es de nivel alto, además en las dimensiones destaca la de calidad de trabajo (94.3%) con un nivel alto. Estos resultados son similares a los obtenidos por Gunawan et al., (2019) quien encontró que las enfermeras presentan un nivel de desempeño alto (56.3%), de igual manera estos resultados son presentados en un contexto fuera de la pandemia sin embargo los resultados son similares al de la investigación.



Esto se sustenta según Oliva et al. (2021), en que los enfermeros siguen siendo un pilar importante en esta situación presentada por la pandemia, nos señala que el desempeño laboral del personal de enfermería se vio afectado durante la pandemia por una terrible sobrecarga laboral acompañada del miedo al contagio, sin embargo, los niveles de motivación y desempeño siguen siendo altos en el personal de enfermería debido a que han podido enfrentar y sobrellevar la situación crítica tanto física como psicológica que se vivió por el COVID-19 en el ambiente laboral.

En relación al objetivo principal del presente estudio fué determinar la relación entre la motivación laboral y la evaluación del desempeño, siendo el resultado un valor de correlación de Pearson en ,533 lo cual demuestra que existe una correlación positiva considerable, así mismo se observó que el p-valor es de .000 lo que demuestra que la correlación es significativa y se pudo aceptar la hipótesis de investigación, cabe señalar que el estudio de Terrones (2022), también presentó resultados similares demostrando que existe una correlación positiva obteniendo una correlación de .747, con un valor p de .000 lo cual lo hace significativa y directa.

Estos resultados se deben a que ambas investigaciones fueron ejecutadas en periodos donde las instituciones de salud habían atravesado una situación crítica por el COVID y ya estaba en descenso la pandemia, por ello el personal de salud laboraba en contextos menos estresantes. De igual manera en el estudio de Gunawan et al., (2019) los resultados de la prueba estadística indicaron que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño de las enfermeras ( $p = 0,008$ ), también se llevó a cabo en un contexto donde no existía el COVID.

Por el contrario, el estudio de Peralta (2021), donde también hace relación de la variable motivación y evaluación del desempeño se demuestra lo contrario a lo ya establecido en este estudio el valor p de la correlación es .099 lo cual nos indica que no existe relación significativa entre ambas variables, si lo comparamos con la investigación la población de estudio era personal de obstetricia donde la función asistencial es muy diferente al personal de enfermería que es la población estudiada en esta investigación, y la situación del COVID-19 a afectado la motivación y el desempeño de manera distinta a cada profesional de salud.

De acuerdo a la teoría de McClelland los individuos que presentan una alta motivación presentarán un alto desempeño en la institución donde laboran, el propósito de la motivación laboral es relevante para una institución, esto debido a que la motivación en sus diferentes dimensiones puede causar influencia tanto positiva para la institución como para los empleados. Un aspecto positivo de la motivación es que la institución puede incrementar los objetivos y la productividad laboral de los trabajadores (Sedarmayanti, 2017).

Por otro lado, la evaluación del desempeño de acuerdo a la teoría de Chiavenato nos señala que evaluar el desempeño es un proceso para estimular las cualidades de una persona, a través de la excelencia. Esta evaluación es importante en una institución por que a través de esta se puede detectar problemas como la supervisión, factores de integración de los trabajadores, desaprovechamiento de los empleados o desmotivación (Chiavenato,2017).

Con respecto al primer objetivo específico que fué determinar la relación entre la motivación laboral y calidad de trabajo, en la tabla 13 podemos visualizar que el resultado de la correlación de Pearson nos resulta en .560 lo cual se encuentra en el nivel de una correlación positiva considerable siendo el p-valor en .000 lo cual nos indica que es una correlación significativa y que en esa dimensión aceptamos la hipótesis de trabajo, afirmando que existe relación significativa entre motivación laboral y calidad de trabajo.

Ante ello Cerna (2020) indica que la correlación de la motivación en su dimensión extrínseca se relaciona con la dimensión calidad de trabajo y se aprecia un coeficiente de correlación .420 lo que indica que hay una correlación positiva media, sin embargo, en la relación de la dimensión intrínseca de motivación con la misma dimensión el coeficiente de correlación .386 lo que indica una correlación positiva débil. En este estudio si bien en resultado es similar porque existe correlación positiva, difiere de la investigación ya que el estadístico con el cual realizan el análisis inferencial es Rho de Spearman lo cual varia el resultado obtenido. Por otro lado, Peralta (2021) quien estudia la motivación con la dimensión calidad de trabajo presenta un coeficiente de correlación -.006 negativa débil con un valor de significancia p en .963 siendo mayor a 0.05 indicando que no existe relación significativa entre motivación laboral y calidad de trabajo, el estadístico que se usó fue para pruebas no paramétricas, y a pesar que la relación se realiza con

la misma dimensión este estudio fué realizado durante la pandemia y en una población diferente al de la investigación lo cual pudo influir en la calidad de trabajo que presentaba dicha población durante la etapa de COVID-19. Si lo analizamos de acuerdo a la teoría para Grote y Guest (2017) la calidad del trabajo es parte global del crecimiento personal, esto involucra a elementos que intervienen en el comportamiento, como el desempeño laboral, el sistema de trabajo, las políticas institucionales, efectividad, productividad y los criterios de gerencia y dirección.

El segundo objetivo específico fué determinar la relación entre la motivación laboral y trabajo en equipo, en la tabla 14 se observó que el coeficiente de correlación de Pearson es ,509 lo que nos indica que la correlación es positiva media con un p-valor 0.000 resultando un valor menor a 0.05 que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica entonces se determina que si existe relación significativa entre motivación laboral y trabajo en equipo, estos resultados en comparación a otros estudios similares, podemos ver que el estudio de Peralta (2021) presenta resultado inverso al que se obtiene en la investigación, como resultado de este estudio que analiza la dimensión trabajo en equipo existe una correlación negativa con un valor de correlación -0.53 y un valor p con 0.704 lo que contrariamente a nuestro estudio esta investigación acepta la hipótesis nula por el valor de significancia, la diferencia de estos resultados pueden ser debido a que la funciones del personal de obstetricia son distintas a las de las enfermeras, que requieren siempre un trabajo en conjunto para el logro de una atención de calidad, la atención directa y constante que tiene con el paciente requiere de un cuidado multidisciplinario lo cual lleva a trabajar en equipo con el personal que atiende directamente al paciente.

Para Sanyal (2018) sostiene que el trabajo en equipo tiene gran influencia en el desempeño de los trabajadores, esto implica que el trabajo en equipo es una habilidad profesional esencial y necesaria para alcanzar las metas y para activar fortaleciendo el desempeño de los trabajadores. Es por ello que existe un vínculo positivo entre el trabajo en equipo y la calidad del desempeño.

El tercer objetivo era determinar la relación entre la motivación laboral y productividad, los datos que se obtuvieron fue un coeficiente de correlación de ,464 lo que determina que la relación es positiva media, con un valor p de significancia de .000, siendo un valor menor a 0,05 lo cual nos permite por regla rechazar la

hipótesis nula, y aceptar que si existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión productividad. Estos resultados son similares a los encontrados por Bermúdez (2021) que encuentra una relación positiva entre la dimensión de motivación labora conducta proactiva determinando que influye en la productividad con un valor de .795, este estudio también de tipo cuantitativo, pero en una población distinta a trabajadores de salud sin embargo guardan una relación similar.

Así mismo el estudio de Peralta (2021) muestra resultados similares, con una correlación .646 y un nivel de significancia .000 determinándose igualmente que existe una correlación positiva y significativa entre la variable independiente y la productividad del profesional de obstetricia en tiempos de COVID-19, como es conocido la carga laboral durante el tiempo de pandemia fue mayor, y posteriormente a ella ha originado en el personal sanitario habilidades que motivan a mejorar la productividad de su atención continua, si lo contrastamos con la teoría incrementar la productividad de los trabajadores es uno de los propósitos más relevantes para cualquier institución, ya que los trabajadores productivos afectarían al desempeño de la organización de manera integral. El desarrollo de la productividad de los trabajadores tiene un efecto en el desempeño de la institución de forma global (Aldrin y Utama, 2019).

El cuarto objetivo determinaba la relación entre la motivación laboral y la dimensión aptitud y actitud, en la tabla 16 se puede observar que la correlación es de .390 lo cual indica que existe una correlación positiva media, así mismo el valor de p es .001 lo cual indica que existe significancia y según regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo cual es que si existe relación entre la motivación laboral y la dimensión aptitud y actitud.

Similares resultados se pueden apreciar en el estudio de Cerna (2020), donde la correlación entre la variable independiente y la dimensión aptitud y actitud es de .420 determinando que existe una relación positiva media, similar al de la investigación. Por el contrario, en el estudio de Peralta (2021) difiere mucho de los resultados que obtuvimos en la investigación. En dicha investigación el valor de la correlación es negativa -.123 con un valor p de .379 donde consiente la  $H_0$  finalizando con que no existe correlación entre la variable independiente y la dimensión aptitud y actitud. Si analizamos estos resultados podemos ver que

ambos estudio tienen la misma metodología de investigación, la investigación también es de tipo cuantitativa con dimensiones similares al de la investigación pero el contexto de pandemia ha afectado mucho el resultado final, debido a que las actitudes del personal de salud fueron modificándose debido a los temores de contagiarse o el miedo al desconocimiento de como atender de manera adecuada a un paciente con COVID, estos factores han influido en algunos caso de forma negativa en las aptitudes y actitudes del personal de salud. Por otro lado, en esta investigación el resultado posterior a los periodos más críticos de la pandemia ha mantenido una aptitud y actitud positiva y significativa lo cual es rescatable a los enfrentado durante la pandemia.

En este estudio podemos ver que la evaluación del desempeño es necesario que los empleados demuestren aptitudes y actitudes de forma directa, ya sea realizando acciones que resuelvan problemas o creando algún producto en un ambiente laboral motivado. La enfermería es una profesión de atención, por lo cual es necesario desarrollar actitudes y aptitudes que involucran el saber ser, favoreciendo que el profesional enfermero sea comprometido, respetuoso, honesto y motivado (Mina, 2018).

Es importante recordar que la base de la profesión de enfermería se sostiene en el cuidado humanizado que brinda; durante la primera y segunda ola el profesional de enfermería ha dado respuesta significativa que ha permitido afrontar la situación de crisis que se vivió en el sistema de salud producto del COVID-19. Durante la pandemia ha sido la prestadora vigilante de los derechos del paciente, la seguridad, el apoyo espiritual, protegiendo siempre al paciente de errores, pero siempre evitando los riesgos desproporcionados del contagio (Lahite et al., 2020).

Frente a la realidad del COVID-19 que aún persiste hoy en día la enfermera siempre se encontrará en primera línea de defensa, por lo cual la motivación y el desempeño son pilares fundamentales que deben estar presentes en el personal de salud, implementar estímulos que mantenga una alta motivación y evaluar el desempeño será necesario para lograr la calidad del cuidado (Wong et al., 2021).

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera: Se determinó la relación entre la motivación laboral y la evaluación del desempeño, se halló un valor de correlación de ,533 por consiguiente, existe una relación positiva considerable, el valor de significancia encontrada fue de 0.000 siendo menor al valor de la significancia teórica ( $p < 0.05$ ), determinando una relación significativa.

Segunda: Se determinó la relación entre motivación laboral y calidad de trabajo, se encontró un valor de correlación de ,560 por consiguiente, existe una relación positiva considerable, donde el valor de significancia encontrada fue de 0.000 siendo menor al valor de la significancia teórica ( $p < 0.05$ ), determinando que existe una relación significativa.

Tercera: Se determinó la relación entre motivación laboral y trabajo de equipo, se encontró un valor de correlación de ,509 por consiguiente, existe una relación positiva media, donde el valor de significancia encontrada fue de 0.000 siendo menor al valor de la significancia teórica ( $p < 0.05$ ), determinando que existe una relación significativa.

Cuarta: Se determinó la relación entre motivación laboral y productividad, se encontró un valor de correlación de ,464 por consiguiente, existe una relación positiva media, donde el valor de significancia encontrada fue de 0.000 siendo menor al valor de la significancia teórica ( $p < 0.05$ ), determinando que existe una relación significativa.

Quinta: Se determinó la relación entre motivación laboral y actitudes y aptitudes, se encontró un valor de correlación de ,390 por consiguiente, existe una relación positiva, donde el valor de significancia encontrada fué de 0.001 siendo menor al valor de la significancia teórica ( $p < 0.05$ ), determinando que existe una relación significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se sugiere a los directivos de la institución a través de la oficina de recursos humanos, efectivizar capacitaciones que fortalezcan los niveles altos de motivación, fomentando el adecuado desempeño que ha mantenido el personal de enfermería durante todo lo experimentado durante la primera y segunda ola de la pandemia por COVID-19.

Segunda: Se sugiere monitorizar continuamente la motivación y evaluar el desempeño del personal de enfermería para poder abordar oportunamente deficiencias y debilidades que pueda afrontar el personal durante este periodo de pandemia ocasionado por el COVID-19.

Tercera: Promover estrategias que fortalezcan la motivación laboral en el personal de enfermería que ha enfrentado una situación crítica como la pandemia por COVID-19.

Cuarta: Gestionar incentivos que fortalezcan el buen desempeño en el profesional de enfermería en base a responsabilidad y ética en la calidad de atención que brinda de forma continua en su labor asistencial.

## REFERENCIAS

- Acquah, A., Nsiah, T. K., Antie, E. N. A., & Otoo, B. (2021). Literature Review on Theories of Motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review*, 9(5), 25-29.
- Agudelo, O. B., y Escobar, V. M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII (2), 122-136.
- Ali, B. y Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees Motivación and its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>
- Aldrin, N. y Utama, A. P. (2019). Analysis of the Effect of Coaching on Teamwork Performance. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 8(3), 24–32. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i3.253>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., y Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. <https://doi:10.7537/marslsj140517.03>
- Arbaiza L. (2010) *Comportamiento Organizacional: bases y fundamento*, (primera edición). Argentina Editorial.
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S. *et al.* Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nurs* 18, 46 (2019). <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>
- Azkiya, H. y Riyanto, S. (2020). The Importance of Work Motivation for Improving Employee Performance.
- Benítez, D., Fuentes, M., Peña, L. (2021). Motivación en trabajadores de la empresa Sea and Oil Ltda en tiempos de COVID-19. Tesis pregrado. Universidad Santo Tomas- Colombia.
- Bermúdez, T. R. (2021). La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador. (tesis de Doctorado-UNMSM). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16875>



- Bernal, C. A. (2016). Metodología de la investigación. Cuarta edición. Pearson-Colombia.
- Cadena, E. (2018). La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- URI: <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2877>
- Cafiel, C. Y. (2021). Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow (1991). Ciencias Sociales y Educación,10(20), 327-333. <https://doi.org/10.22395/csye.v10n20a16>
- Cárdenas, M. (2021). Motivación y desempeño laboral del profesional Obstetra en tiempos COVID-19. Dirección de Salud Apurímac II, Andahuaylas. [Tesis maestría, UCV]. Universidad Cesar Vallejo. URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58878>
- Casa, E. & Panduro, C. (Enero - Junio de 2022). Relación de la motivación laboral universidad pública de Perú. Sathiri (17)1, 34-44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Cédron, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19 (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>.
- Cerna, M. L. (2020). Motivación y desempeño laboral del personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Micro Red Querocotillo – Cutervo, 2020. (Tesis maestría), Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. Décima Edición. McGraw- Hill Interamericana de España
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento Humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Quinta edición. McGraw- Hill Interamericana de España.
- Chumbiauca, Q. M. y Vilca, P. (2021). Motivación y desempeño laboral en colaboradores de la municipalidad provincial de Barranca. Universidad José Faustino Sánchez Carrión.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Código Nacional de la Integridad Científica, 2019.

- Correa Mejía, D. M., Abarca Guangaje, A. N., Baños Peña, C. A. & Analuisa Aorca, S. G. (2019). Actitud y aptitud en el proceso del aprendizaje. *Revista Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje.html>
- Cruz, V. J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Revista científica Pensamiento y gestión*, N.º 45 ISSN 1657-6276 <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Cueva Cerdán, S. R. (2018). Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño laboral de los colaboradores de la tienda Bembos de Javier Prado, 2018. Universidad San Martín de Porres.
- Damián, F. J.; Castillo, S. E.; Reyes A. C.; Salas S. R. & Ayala J. C. (2021). Comunicación interna y desempeño laboral en profesionales sanitarios peruanos durante la pandemia COVID-19. *MediSur*, vol. 19, núm. 4, pp. 624-632, 2021. Facultad de Ciencias Médicas de Cienfuegos. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000400624&lng=es&tlng=en)
- Deressa, A.T., Zeru, G. Work motivation and its effects on organizational performance: the case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Res Notes* 12, 213 (2019). <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Diana, Eliyana, A., Susita, D., Aditya, V., & Anwar, A. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 19(4), 89-96. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)
- Díaz R, M. (2019). *Estadística inferencial aplicada*. Universidad del Norte.
- Espinoza F, E., & Calva N, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333-340.
- González González, J. E. (2020). *Diseño de un instrumento para la medición de la motivación en entornos virtuales de aprendizaje dentro de un contexto laboral* (Doctoral dissertation, Grupo GRIAL).

- Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., & Gayatri, D. (2019). *Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. Enfermería Clínica*. <https://doi:10.1016/j.enfcli.2019.04.078>
- Gutiérrez, J.; Arayo, J. (2020). Teletrabajo: Motivación y desempeño laboral en Costa Rica en el contexto de la Pandemia del COVID-19.
- Guzmán, L.; Alarcón, S.; García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg, experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*, 4(2), 25-48.1
- Grote, G. y Guest, D. (2017). The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 70(2), 149-167.  
<https://doi.org/10.1177%2F0018726716654746>
- Heredia, Q. M y Narváez, Z.C. (2021). La importancia de la evaluación del desempeño del talento humano en las organizaciones de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), 213-241.
- Hernandez, A. C. y Carpio, E. N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA, Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79.  
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernandez M, S., & Duana A, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Jiménez C, A., y Cheverría Rivera, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte De Enfermería*, 32(2), 177–191.  
[https://doi.org/10.7764/Horiz\\_Enferm.32.2.177-191](https://doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191)
- International Council of Nurses (ICN). Calls for data on healthcare worker infection rates and deaths. [www.icn.ch](http://www.icn.ch) [en línea]. 2020 [citado 18/06/2020]; [aprox. 4 p.]. Disponible en: <https://www.icn.ch/news/icn-calls-data-healthcare-worker-infection-rates-and-deaths>
- Lahite-Savón, Yaritza, Céspedes-Pereña, Vivian, & Maslen-Bonnane, Marely. (2020). El desempeño del personal de Enfermería durante la pandemia de la COVID-19. *Revista Información Científica*, 99(5), 494-502. Epub 27 de

octubre de 2020. Recuperado en 16 de abril de 2022, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1028-99332020000500494&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332020000500494&lng=es&tlng=es)

Llinás S, H. (2018). *Estadística inferencial*. Universidad del Norte.

Loayza F., L., Marujo S, P., Primo M, J., y Alanya C, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Revista De Propuestas Educativas*, 4(7), 19–31. Recuperado a partir de

<https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/772>

Loyola, D. T, de Medeiros Pinheiro Fernandes, Ákysa Kyvia, Brito do O’Silva, Camila, de Mesquita Xavier, Suênia Silva, & Bezerra de Macedo, Eurides Araújo. (2021). El impacto de la pandemia en el rol de la enfermería: una revisión narrativa de la literatura. *Enfermería Global*, 20(63), 502-543. Epub 02 de agosto de 2021. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.454061>

Lunn P y col. (2020). Usar la ciencia del comportamiento para ayudar a combatir el coronavirus. Documento de trabajo de ESRI No. 656 de marzo de 2020. <http://aei.pitt.edu/102644/>.

McClelland, D.C. (1989). *La motivación humana*. Madrid. Narcea.

Mina, L., V. (2018). Evaluación del desempeño del profesional de enfermería con enfoque en las competencias laborales. Dirección Distrital 08D05 San Lorenzo-Salud. San Lorenzo. 2017. (Trabajo de Titulación de Ingeniero en Administración de Empresas). UTPL, San Lorenzo

Ministerio de Salud. (2006). *Lineamientos de política sectorial para el período 2002-2012 y Principios Fundamentales para el Plan Estratégico Sectorial del Quinquenio Agosto 2001 – Julio 2006*. Lima: Ministerio de Salud.

Mondragón, A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98-104. <https://revmovimientocientifico.iberro.edu.co/article/view/mct.08111>

Morán Astorga, M. C., & Fínez Silva, M. J. (2019). Remy: ejemplo de motivación de logro y emprendimiento. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 3(2), 123–130. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2019.n2.v2.1904>

- OIT. (2020). Observatorio de la OIT: La COVID - 19 y el mundo del trabajo. Quinta edición Estimaciones actualizadas y análisis. Organización Internacional Del Trabajo, 26.
- Oliva Yarlaqué, Y., y Chávarry Ysla, P. D. R. (2021). Impacto emocional en el profesional de enfermería durante la pandemia.
- OMS (Organización Mundial de la Salud), (2020). Actualización de la estrategia frente a la COVID-19.  
[https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update14april2020\\_es.pdf?sfvrsn=86c0929d\\_10](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/covid-strategy-update14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10)
- OPS (Organización Panamericana de la Salud) (2021a), “COVID-19 and comorbidities in the Américas”.  
[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53254/PAHOIMSPHECOVID-19210003\\_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53254/PAHOIMSPHECOVID-19210003_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Orguloso Bautista, C., Beleño Pinedo, L., & Méndez Vergara, R. (2021). Cambios en la práctica laboral de los profesionales de enfermería por la pandemia SARS-CoV-2/COVID-19 en una ciudad de Colombia. *Ustasalud*, 21(1), 25-31.  
<https://doi.org/10.15332/us.v21i1.2603>
- Ortiz, R. K. (2020). El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19. Tesis pregrado. Universidad Nacional de Piura.
- Palma, S. (2000). Motivación y Clima Laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21. Recuperado de:  
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>
- Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales [Revista en internet]*. 2021; 16(3): 493-505.

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Peiró, J. M. & Prieto, F. (2002). Tratado de psicología del trabajo, volumen I. La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis Psicológica.

Peña, C. G., & Fernández, C. A. M. (2019). *Estadística descriptiva y probabilidad*. Editorial Bonaventuriano.

Peralta, D. (2021). Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Escuela Profesional de Obstetricia.

PNUD. (2020). COVID-19: la pandemia, la humanidad necesita liderazgo y solidaridad para vencer a COVID-19. Obtenido de Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo:

<https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/coronavirus.html>

Rojas R. (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo)  
<https://repositorio.ucv.edu.pe>

Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilitat d'un qüestionari o escala mitjançant l'SPSS: el coeficient alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 13(2), 1–13.  
<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>

Sampieri, H., y Torres, C. p. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1ª ed.). McGraw-Hill.

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística, Lima. Universidad Ricardo Palma. ISBN N°978-612-47351-4-1

Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.

- Santaularia Morros, Ana, & Schlaghecke I Gras, Jordi-Carles. (2017). La aptitud laboral y la aptitud psicofísica en las profesiones de riesgo. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 20(1), 26-29. Epub 21 de septiembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2017.20.01.4>
- Sarmiento de la Torre, J. V. J. (2017). Relación entre la Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del área central de la Universidad Central del Ecuador. Tesis de Maestría. Escuela Politécnica Nacional. Quito: EPN. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/17091>
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Schunk, D.H., DiBenedetto, M.K., Motivation and Social Cognitive Theory, Contemporary Educational Psychology (2019), <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.101832>
- Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra FS, Chaves LDP, Henriques SH. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*. 2019 ;27:e3184. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.3173.3184>.
- Sperling, D. (2021). Ethical dilemmas, perceived risk, and motivation among nurses during the COVID-19 pandemic. *Nursing Ethics*, 28(1), 9–22. <https://doi.org/10.1177%2F0969733020956376>
- Steers, R.M., y Braunstein, D. N. (1976). A Behaviorally-based measure of manifest needs in work setting. *Journal of vocational behavior*, 9(2), 251-266. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)
- Terrones C, S. (2022). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima-Perú.
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.



- Varma, C. (2017). Importance of employee motivation & job satisfaction for organizational performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 6 (2), 10-20. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3073813](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3073813).
- Vejarano García Victoria Haydee y Jurado Fernández Cristian (2006). Análisis Evaluación Del Clima Organizacional Para Mejorar El Desempeño Del Personal Administrativo. Universidad Señor De Sipán SAC – Chiclayo.
- Velásquez, C. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. (Tesis de Maestría)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: [https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC\\_f4ee07934fa3b1de8e925d193c65510c](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f4ee07934fa3b1de8e925d193c65510c)
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume, 3*, 747-752.
- Wise T, Zbozinek T, Michelini G, Hagan C y Mobbs D. (2020). Cambios en la percepción del riesgo y el comportamiento protector durante la primera semana de la pandemia de COVID-19 en los Estados Unidos. Preimpresión en PsyArXiv <https://osf.io/dz428>
- Wong M, J., Samillán Y, G., Huaman L, E., & Limaylla V, A. M. (2021). Impacto de la COVID-19 en la formación y práctica de valores del profesional de Enfermería. *Revista Multi-Ensayos*, 7(13), 43–50. <https://doi.org/10.5377/multiensayos.v7i13.10751>
- World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO; 2020.
- Župová, E. (2021). Work motivation of mayors in the slovak republic. *Mladá Veda*, 9(4), 38-44. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/pracovná-motivácia-starostov-obcí-nslovensku/docview/2617200775/se-2?accountid=37408>



## ANEXOS

### Anexo 1

**Tabla de operacionalización de variables**

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	La motivación es una serie de procesos que incitan y sostienen actividades orientadas a una meta. Estos procesos motivacionales son personales e internos que orientan a respuestas como la elección, el esmero, la perseverancia y el resultado (Schunk y DiBenedetto, 2019).	La motivación laboral es el proceso que orienta el comportamiento del trabajador en la institución. Para conocer la variable motivación laboral se seleccionó a la población que estará conformado por profesional enfermero que labora en el servicio de neonatología, quienes resolverán un cuestionario que dimensiona la variable en tres dimensiones, logro, poder y afiliación.	LOGRO	Alcance de metas Esfuerzo por mejorar Mejora de rendimiento Asumir riesgos Asumir responsabilidades Competitividad	Ordinal con respuesta tipo Likert  (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo
			PODER	Liderazgo Persuasión Influencia para logro de objetivos Control Participación	
			AFILIACIÓN	Compañerismo Trabajo en equipo Organización Libre expresión Empatía	

**Fuente:** elaboración propia.

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	La evaluación del desempeño es una valoración del desenvolvimiento del trabajador en relación a las funciones que desempeña, metas y los resultados que debe lograr. (Chiavenato, 2020).	El desempeño representa la labor que los trabajadores realizan para cumplir los objetivos de la organización. Para conocer la variable motivación laboral se seleccionó a la población que estará conformado por profesionales de enfermería que ejerce funciones en el servicio de neonatología, quienes resolverán un cuestionario que dimensiona la variable en calidad del trabajo, trabajo en equipo, productividad, aptitud y actitud.	CALIDAD DE TRABAJO	Desempeño de funciones Cumplimiento de objetivos Compromiso y colaboración Trabajo en equipo Habilidades interpersonales Responsabilidad	Ordinal con respuesta tipo Likert  (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.
			TRABAJO EN EQUIPO	Colaboración Buena disposición Mejora de procesos Colaboración Resolución de dificultades Clima laboral	
			PRODUCTIVIDAD	Cumplimiento Resolución Conocimientos nuevos y actualizados Ideas originales Cumplimiento eficiente Uso óptimo de recursos	
			APTITUD Y ACTITUD	Mejoramiento Información oportuna Actitud proactiva Promover indicadores Cuidados humanizados Eficacia	

Fuente: elaboración propia.

## Anexo 2

**Tabla de matriz de consistencia**

Problema	Hipótesis	Objetivo	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022?</p> <p><b>Problemas específicas:</b> Problema específico 1: ¿Qué relación existe entre motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo, en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 2: ¿Qué relación existe entre motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo, en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo.</p> <p>Hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo en</p>	Variable: motivación laboral		
			LOGRO	Alcance de metas	(1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo
				Esfuerzo por mejorar	
				Mejora de rendimiento	
				Asumir riesgos	
				Asumir responsabilidades	
			PODER	Competitividad	(1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo
				Liderazgo	
				Persuasión	
				Influencia para logro de objetivos	
				Control	
			AFILIACIÓN	Participación	(1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo
				Compañerismo	
				Trabajo en equipo	
Organización					
Libre expresión					
Variable: evaluación del desempeño					
CALIDAD DE TRABAJO	Empatía	(1) nunca, (2) casi			
	Desempeño de funciones				
	Cumplimiento de objetivos				
	Compromiso y colaboración				
			Trabajo en equipo		

<p>nacional de nivel III Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 3: ¿Qué relación existe entre motivación laboral y la dimensión productividad en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022?</p> <p>Problema específico 4: ¿Qué relación existe entre motivación laboral y la dimensión aptitudes y actitudes en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022?</p>	<p>dimensión trabajo en equipo.</p> <p>Hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión productividad.</p> <p>Hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión aptitudes y actitudes.</p>	<p>profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la dimensión productividad en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022</p> <p>Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre motivación laboral y la dimensión aptitudes y actitudes en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022</p>		Habilidades interpersonales	<p>nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.</p>
				Responsabilidad	
			TRABAJO EN EQUIPO	Colaboración	
				Buena disposición	
				Mejora de procesos	
				Colaboración	
				Resolución de dificultades	
				Clima laboral	
			PRODUCTIVIDAD	Cumplimiento	
				Resolución	
				Conocimientos nuevos y actualizados	
				Ideas originales	
				Cumplimiento eficiente	
				Uso óptimo de recursos	
			APTITUD Y ACTITUD	Mejoramiento	
				Información oportuna	
				Actitud proactiva	
				Promover indicadores	
Cuidados humanizados					
Eficacia					

**Fuente:** elaboración propia.

### Anexo 3

#### Validez de instrumentos de investigación por jueces expertos

Variable: motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>LOGRO</b>							
1	Me comprometo alcanzar metas realistas en el trabajo.	x		x		x		
2	Hago mi mayor esfuerzo cuando mis funciones son bastante difíciles.	x		x		x		
3	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el trabajo.	x		x		x		
4	Asumo riesgo en situaciones difíciles y desafiantes.	x		x		x		
5	Asumo responsabilidades añadidas en mi labor diaria.	x		x		x		
6	Me esfuerzo por rendir más que mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
	<b>PODER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Mantengo el liderazgo en el grupo donde trabajo.	x		x		x		
8	Influyo en mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos institucionales.	x		x		x		
9	Me esfuerzo por tener el mando cuando realizo trabajo en equipo	x		x		x		
10	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos que me rodean en el trabajo.	x		x		x		
11	Promuevo activamente mi participación en las actividades institucionales.	x		x		x		
	<b>AFILIACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
12	Intento siempre trabajar en equipo en lugar de hacerlo solo	X		X		X		
13	La institución promueve el trabajo en equipo	X		X		X		
14	A menudo hablo con mis compañeros de trabajo sobre asuntos no relacionado con nuestra labor diaria.	X		X		X		
15	Expreso libremente mi postura ante los demás	X		X		X		
16	Presto mucha atención a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mónica Elisa Meneses La Riva    **DNI: 09429302**

**Especialidad del validador:** Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad        **ORCID: 0000-0001-6885-9207**

**27 de mayo del 2022**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Maestría en Gestión del Cuidado en Enfermería  
<https://orcid.org/0000-0001-6885-9207>  
 Scopus ID 57211810110

**Firma del Experto validador**

**Especialidad**

**Variable: evaluación del desempeño**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>							
1	Siento que desempeño mis funciones con dedicación promoviendo el buen servicio y la mejora continua.	x		x		x		
2	Cumplo con los objetivos institucionales de calidad.	x		x		x		
3	Demuestro mi compromiso y colaboración para el logro de metas personales e institucionales.	x		x		x		
4	Promuevo el trabajo en equipo durante la jornada laboral para brindar una atención de calidad a los pacientes.	x		x		x		
5	Demuestro habilidades interpersonales como la comunicación, inteligencia emocional e imparcialidad.	x		x		x		
6	Demuestro responsabilidad con las funciones que se me asignan.	x		x		x		
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>							
7	Participo en la implementación y utilización de nuevas tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la institución.	x		x		x		
8	Demuestro buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por mi jefe de servicio.	x		x		x		
9	Aporto ideas para mejorar procesos dentro del servicio.	x		x		x		
10	Colaboro con mis compañeros de manera armoniosa.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
11	Intento resolver de forma oportuna y eficiente situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	x		x		x		
12	Promuevo un clima laboral saludable, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	x		x		x		
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Realizo mis funciones utilizando los protocolos y guías.	x		x		x		
14	Demuestro autonomía resolviendo oportunamente imprevistos al interior del servicio.	x		x		x		
15	Aplico conocimientos nuevos y actualizados de las capacitaciones continuas recibidas para el ejercicio de las funciones.	x		x		x		
16	Tengo ideas originales e innovadoras para afrontar situaciones en el trabajo basadas en evidencias científicas.	x		x		x		
17	Cumplo de forma eficiente y oportuna con las tareas y objetivos planteados al iniciar el turno laboral.	x		x		x		
18	Utilizo de manera óptima los recursos para la ejecución de las funciones en el servicio.	x		x		x		
	<b>APTITUDES Y ACTITUDES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Participo con aportes que contribuyen al mejoramiento de las prestaciones de los servicios.	x		x		x		



Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
20	Brindo información oportuna, clara y concisa a los pacientes.	X		X		X		
21	Muestro aptitud proactiva para el trabajo en equipo	X		X		X		
22	Atiendo a los pacientes promoviendo indicadores de calidad de acuerdo a los estándares institucionales.	X		X		X		
23	Muestro acciones de cuidados humanizadores.	X		X		X		
24	Emprendo acciones eficaces para mejorar habilidades y compartirlas con los compañeros dentro del servicio.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mónica Elisa Meneses La Riva

**DNI:** 09429302

**Especialidad del validador:** Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

**ORCID:** 0000-0001-6885-9207

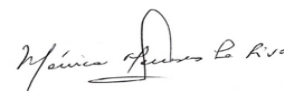
**27 de mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Maestría en Gestión del Cuidado en Enfermería  
<https://orcid.org/0000-0001-6885-9207>  
 Scopus ID 57211810110

**Variable: motivación laboral**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>LOGRO</b>							
1	Me comprometo alcanzar metas realistas en el trabajo.	x		x		x		
2	Hago mi mayor esfuerzo cuando mis funciones son bastante difíciles.	x		x		x		
3	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el trabajo.	x		x		x		
4	Asumo riesgo en situaciones difíciles y desafiantes.	x		x		x		
5	Asumo responsabilidades añadidas en mi labor diaria.	x		x		x		
6	Me esfuerzo por rendir más que mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
	<b>PODER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Mantengo el liderazgo en el grupo donde trabajo.	x		x		x		
8	Influyo en mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos institucionales.	x		x		x		
9	Me esfuerzo por tener el mando cuando realizo trabajo en equipo	x		x		x		
10	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos que me rodean en el trabajo.	x		x		x		
11	Promuevo activamente mi participación en las actividades institucionales.	x		x		x		
	<b>AFILIACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Intento siempre trabajar en equipo en lugar de hacerlo solo	x		x		x		
13	La institución promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
14	A menudo hablo con mis compañeros de trabajo sobre asuntos no relacionado con nuestra labor diaria.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
15	Expreso libremente mi postura ante los demás	x		x		x		
16	Presto mucha atención a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: *Bernal Huelga, Jarama, Judith* ..... DNI: *24522041*

Especialidad del validador: *Salud Pública con Mención en Epidemiología* ..... ORCID: .....

*28* de mayo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 -----  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

**Variable: evaluación del desempeño**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Siento que desempeño mis funciones con dedicación promoviendo el buen servicio y la mejora continua.	x		x		x		
2	Cumplo con los objetivos institucionales de calidad.	x		x		x		
3	Demuestro mi compromiso y colaboración para el logro de metas personales e institucionales.	x		x		x		
4	Promuevo el trabajo en equipo durante la jornada laboral para brindar una atención de calidad a los pacientes.	x		x		x		
5	Demuestro habilidades interpersonales como la comunicación, inteligencia emocional e imparcialidad.	x		x		x		
6	Demuestro responsabilidad con las funciones que se me asignan.	x		x		x		
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Participo en la implementación y utilización de nuevas tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la institución.	x		x		x		
8	Demuestro buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por mi jefe de servicio.	x		x		x		
9	Aporto ideas para mejorar procesos dentro del servicio.	x		x		x		
10	Colaboro con mis compañeros de manera armoniosa.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
11	Intento resolver de forma oportuna y eficiente situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	x		x		x		
12	Promuevo un clima laboral saludable, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	x		x		x		
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Realizo mis funciones utilizando los protocolos y guías.	x		x		x		
14	Demuestro autonomía resolviendo oportunamente imprevistos al interior del servicio.	x		x		x		
15	Aplico conocimientos nuevos y actualizados de las capacitaciones continuas recibidas para el ejercicio de las funciones.	x		x		x		
16	Tengo ideas originales e innovadoras para afrontar situaciones en el trabajo basadas en evidencias científicas.	x		x		x		
17	Cumplo de forma eficiente y oportuna con las tareas y objetivos planteados al iniciar el turno laboral.	x		x		x		
18	Utilizo de manera óptima los recursos para la ejecución de las funciones en el servicio.	x		x		x		
	<b>APTITUDES Y ACTITUDES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Participo con aportes que contribuyen al mejoramiento de las prestaciones de los servicios.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
20	Brindo información oportuna, clara y concisa a los pacientes.	x		x		x		
21	Muestro aptitud proactiva para el trabajo en equipo	x		x		x		
22	Atiendo a los pacientes promoviendo indicadores de calidad de acuerdo a los estándares institucionales.	x		x		x		
23	Muestro acciones de cuidados humanizadores.	x		x		x		
24	Emprendo acciones eficaces para mejorar habilidades y compartirlas con los compañeros dentro del servicio.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Berrocal Hualpa, Jarmina Judith    DNI: 44522041

Especialidad del validador: Salud Pública con mención en Epidemiología    ORCID: \_\_\_\_\_

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



28 de mayo del 2022

Firma del Experto validador

Especialidad

**Variable: motivación laboral**

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>LOGRO</b>							
1	Me comprometo alcanzar metas realistas en el trabajo.	x		x		x		
2	Hago mi mayor esfuerzo cuando mis funciones son bastante difíciles.	x		x		x		
3	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el trabajo.	x		x		x		
4	Asumo riesgo en situaciones difíciles y desafiantes.	x		x		x		
5	Asumo responsabilidades añadidas en mi labor diaria.	x		x		x		
6	Me esfuerzo por rendir más que mis compañeros de trabajo.	x		x		x		
	<b>PODER</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Mantengo el liderazgo en el grupo donde trabajo.	x		x		x		
8	Influyo en mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos institucionales.	x		x		x		
9	Me esfuerzo por tener el mando cuando realizo trabajo en equipo	x		x		x		
10	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos que me rodean en el trabajo.	x		x		x		
11	Promuevo activamente mi participación en las actividades institucionales.	x		x		x		
	<b>AFILIACIÓN</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12	Intento siempre trabajar en equipo en lugar de hacerlo solo	x		x		x		
13	La institución promueve el trabajo en equipo	x		x		x		
14	A menudo hablo con mis compañeros de trabajo sobre asuntos no relacionado con nuestra labor diaria.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
15	Expreso libremente mi postura ante los demás	x		x		x		
16	Presto mucha atención a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable**     **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Posadio Carlos Javier Olmos    DNI: 09762399

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD    ORCID: 0000-0002-7526-7389

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

31 de mayo del 2022

-----  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**



**Variable: evaluación del desempeño**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Siento que desempeño mis funciones con dedicación promoviendo el buen servicio y la mejora continua.	x		x		x		
2	Cumplo con los objetivos institucionales de calidad.	x		x		x		
3	Demuestro mi compromiso y colaboración para el logro de metas personales e institucionales.	x		x		x		
4	Promuevo el trabajo en equipo durante la jornada laboral para brindar una atención de calidad a los pacientes.	x		x		x		
5	Demuestro habilidades interpersonales como la comunicación, inteligencia emocional e imparcialidad.	x		x		x		
6	Demuestro responsabilidad con las funciones que se me asignan.	x		x		x		
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Participo en la implementación y utilización de nuevas tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la institución.	x		x		x		
8	Demuestro buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por mi jefe de servicio.	x		x		x		
9	Aporto ideas para mejorar procesos dentro del servicio.	x		x		x		
10	Colaboro con mis compañeros de manera armoniosa.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
11	Intento resolver de forma oportuna y eficiente situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	x		x		x		
12	Promuevo un clima laboral saludable, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	x		x		x		
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Realizo mis funciones utilizando los protocolos y guías.	x		x		x		
14	Demuestro autonomía resolviendo oportunamente imprevistos al interior del servicio.	x		x		x		
15	Aplico conocimientos nuevos y actualizados de las capacitaciones continuas recibidas para el ejercicio de las funciones.	x		x		x		
16	Tengo ideas originales e innovadoras para afrontar situaciones en el trabajo basadas en evidencias científicas.	x		x		x		
17	Cumplo de forma eficiente y oportuna con las tareas y objetivos planteados al iniciar el turno laboral.	x		x		x		
18	Utilizo de manera óptima los recursos para la ejecución de las funciones en el servicio.	x		x		x		
	<b>APTITUDES Y ACTITUDES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Participo con aportes que contribuyen al mejoramiento de las prestaciones de los servicios.	x		x		x		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
20	Brindo información oportuna, clara y concisa a los pacientes.	x		x		x		
21	Muestro aptitud proactiva para el trabajo en equipo	x		x		x		
22	Atiendo a los pacientes promoviendo indicadores de calidad de acuerdo a los estándares institucionales.	x		x		x		
23	Muestro acciones de cuidados humanizadores.	x		x		x		
24	Emprendo acciones eficaces para mejorar habilidades y compartirlas con los compañeros dentro del servicio.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: ROSADIO CARLOS JAVIER OLIVERA    DNI: 09762399

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.    ORCID: 0000-0002-7526-7389

.....<sup>31</sup> de mayo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

## Anexo 4

### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

**Presentación:** el presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación entre motivación laboral y evaluación del desempeño en profesional de enfermería postpandemia, por lo que se le pide su colaboración para responder de forma honesta cada pregunta del siguiente cuestionario. Esta información es confidencial completamente anónima y será utilizada sólo para fines académicos.

#### Instrucciones:

Por favor lea detenidamente cada pregunta y responda de acuerdo a su criterio.

#### A. Preguntas generales:

1. Edad:

a) 21-30      b)31-40      c)41-50      d)51 a más

2. ¿Cuál es su condición laboral en la institución?

a) Nombrado    b) CAS    c) CAS-COVID    d) tercero

3. ¿Cuál es su tiempo de servicio en la institución?

a) Menos de 1 año    b) 1 año a 2 años    c) de 2 a 5 años    d) más de 5 años.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

No	Ítems	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
<b>MOTIVACIÓN DE LOGRO</b>						
1	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas en el trabajo.					
2	Hago mi mayor esfuerzo cuando mis funciones son bastante difíciles.					
3	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el trabajo.					
4	Asumo riesgo en situaciones difíciles y desafiantes.					
5	Asumo responsabilidades añadidas en mi labor diaria.					
6	Me esfuerzo por rendir más que mis compañeros de trabajo.					
<b>MOTIVACIÓN DE PODER</b>						
7	Mantengo el liderazgo en el grupo donde trabajo.					

8	Influyo en mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos institucionales.					
9	Me esfuerzo por tener el mando cuando realizo trabajo en equipo					
10	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos que me rodean en el trabajo.					
11	Promuevo activamente mi participación en las actividades institucionales.					
<b>MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN</b>						
12	Intento siempre trabajar en equipo en lugar de hacerlo solo					
13	La institución promueve el trabajo en equipo					
14	A menudo hablo con mis compañeros de trabajo sobre asuntos no relacionado con nuestra labor diaria.					
15	Expreso libremente mi postura ante los demás					
16	Presto mucha atención a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.					

Gracias por sus respuestas.

### MEDICIÓN DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>Motivación Laboral</b>	16-37	38-58	59-80
Motivación logro	6-13	14-22	23-30
Motivación poder	5-11	12-18	19- 25
Motivación afiliación	5-11	12-18	19- 25

## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Presentación:** el presente cuestionario tiene como finalidad determinar la relación entre motivación laboral y desempeño del profesional de enfermería postpandemia, por lo que se le pide su colaboración para responder de forma honesta cada pregunta del siguiente cuestionario. Esta información es confidencial completamente anónima y será utilizada sólo para fines académicos.

### Preguntas generales:

1. Edad:
  - b) 21-30      b)31-40      c)41-50      d)51 a más
2. ¿Cuál es su condición laboral en la institución?
  - b) Nombrado   b) CAS   c) CAS-COVID   d) tercero
3. ¿Cuál es su tiempo de servicio en la institución?
  - b) Menos de 1 año   b) 1 año a 2 años   c) de 2 a 5 años   d) más de 5 años.

<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
5	4	3	2	1

No	Ítems	siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>						
1	Siento que desempeño mis funciones con dedicación promoviendo el buen servicio y la mejora continua.					
2	Cumplo con los objetivos institucionales de calidad.					
3	Demuestro mi compromiso y colaboración para el logro de metas personales e institucionales.					
4	Promuevo el trabajo en equipo durante la jornada laboral para brindar una atención de calidad a los pacientes.					
5	Demuestro habilidades interpersonales como la comunicación, inteligencia emocional e imparcialidad.					
6	Demuestro responsabilidad con las funciones que se me asignan.					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
7	Participo en la implementación y utilización de nuevas tecnologías para optimizar los procesos de trabajo dentro de la institución.					
8	Demuestro buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por mi jefe de servicio.					
9	Aporto ideas para mejorar procesos dentro del servicio.					

10	Colaboro con mis compañeros de manera armoniosa.					
11	Intento resolver de forma oportuna y eficiente situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
12	Promuevo un clima laboral saludable, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
13	Realizo mis funciones utilizando los protocolos y guías.					
14	Demuestro autonomía resolviendo oportunamente imprevistos al interior del servicio.					
15	Aplico conocimientos nuevos y actualizados de las capacitaciones continuas recibidas para el ejercicio de las funciones.					
16	Tengo ideas originales e innovadoras para afrontar situaciones en el trabajo basadas en evidencias científicas.					
17	Cumplo de forma eficiente y oportuna con las tareas y objetivos planteados al iniciar el turno laboral.					
18	Utilizo de manera óptima los recursos para la ejecución de las funciones en el servicio.					
<b>APTITUDES Y ACTITUDES</b>						
19	Participo con aportes que contribuyen al mejoramiento de las prestaciones de los servicios.					
20	Brindo información oportuna, clara y concisa a los pacientes.					
21	Muestro aptitud proactiva para el trabajo en equipo					
22	Atiendo a los pacientes promoviendo indicadores de calidad de acuerdo a los estándares institucionales.					
23	Muestro acciones de cuidados humanizadores.					
24	Emprendo acciones eficaces para mejorar habilidades y compartirlas con los compañeros dentro del servicio.					

Gracias por sus respuestas.

### MEDICIÓN DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>Evaluación del desempeño</b>	24-55	56-88	89-120
Calidad de trabajo	6-13	14-22	23-30
Trabajo en equipo	6-13	14-22	23-30
Productividad	6-13	14-22	23-30
Aptitudes y actitudes	6-13	14-22	23-30

## Anexo 5

### Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken del cuestionario Motivación Laboral

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Fuente: elaboración propia

### Confiabilidad del instrumento de motivación laboral a través de la prueba de alfa de Cronbach

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,730	16



## Coeficiente de Validez de contenido mediante la prueba V de Aiken del cuestionario Evaluación del desempeño

Ítem	1º Juez			2º Juez			3º Juez			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	100%	Sí

*Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad*

**Fuente:** elaboración propia

### Confiabilidad del instrumento

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	24

## Anexo 6

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo ..... profesional de enfermería, trabajadora del servicio acepto participar libremente en la aplicación de los cuestionarios para la investigación: “Motivación laboral y evaluación del desempeño en profesionales de enfermería postpandemia en un hospital nacional de nivel III Lima, 2022”. Estos cuestionarios serán de carácter anónimo y se reservará la información brindada, sin perjudicar su bienestar en ningún aspecto.

Así mismo si tiene alguna duda respecto a la investigación puede consultar con la investigadora Lizbeth Del Valle Barrena al siguiente correo: [lizabethdvalle@gmail.com](mailto:lizabethdvalle@gmail.com).

Reafirmo y ratifico lo expresado en señal de aceptación por lo cual firmo el presente documento.

Lima ..... de ..... del 2022

---

Firma de la Participante