

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GERENCIA DE
SERVICIOS DE SALUD



TESIS

**Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en
Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024**

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Ciencias con mención en Gerencia de Servicios de Salud

Autora:

Bach. Rita Teresa Moncada Cruzado

Asesor:

Dr. Néstor Manuel Rodríguez Alayo

<https://orcid.org/0000-0001-5780-1771>

Lambayeque, Perú

2026

Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024



Bach. Rita Teresa Moncada Cruzado
Autor



Dr. Néstor Manuel Rodríguez Alayo
Asesor

Tesis presentada para optar el grado académico de:
Maestra en Ciencias con mención en Gerencia de Servicios de Salud

Aprobado por:



Dra. Blanca Santos Falla Aldana
Presidenta del jurado



Dr. Segundo Felipe Ulco Anhuaman
Secretario del jurado



Mg. Luis Rolando Sandoval Cruzalegui
Vocal del jurado

Lambayeque, Perú
2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

103

Siendo las 4:10h horas del día 28 de mayo del año Dos Mil veintiséis

en la Sala de Sustentación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, se reunieron los miembros del Jurado, designados mediante Resolución N° 148-2026-EPG de fecha 23 mayo 2026, conformado por:

- Dra. Blanca Santos Falla Aldana PRESIDENTE (A)
- Dr. Segundo Felipe Ucer Anhuaman SECRETARIO (A)
- Mg. Luis Rolando Sandoval Cruzalegui VOCAL
- Dr. Nerto Manuel Rodríguez Alayo ASESOR (A)

Con la finalidad de evaluar la tesis titulada Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal técnico en Enfermería del Hospital Beltrán de Lambayeque, Enero Mayo 2024.

presentado por el (la) Tesista Rita Teresa Marceda Cruzado sustentación que es autorizada mediante Resolución N° 238-2026-EPG de fecha 19 mayo de 2026

El Presidente del jurado autorizó del acto académico y después de la sustentación, los señores miembros del jurado formularon las observaciones y preguntas correspondientes, las mismas que fueron absueltas por el (la) sustentante, quien obtuvo 15 (Quince) puntos que equivale al calificativo de Regular

En consecuencia el (la) sustentante queda apto (a) para obtener el Grado Académico de: Maestro en Ciencias con mención en formación de Servicios de Salud

Siendo las 4:53h horas del mismo día, se da por concluido el acto académico, firmando la presente acta.

[Signature]
PRESIDENTE
Blanca Santos Falla Aldana

[Signature]
SECRETARIO
Dr. Segundo Felipe Ucer Anhuaman

[Signature]
VOCAL
Luis Sandoval Cruzalegui

[Signature]
ASESOR
NERTO RODRIGUEZ ALAYO

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, NESTOR MANUEL RODRIGUEZ ALAYO, usuario revisor del documento titulado:
INFLUENCIA DE LA MOTIVACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL TECNICO EN ENFERMERIA DEL HOSPITAL BELÉN
DE LAMBAYEQUE, ENERO - MARZO 2024.

Cuyo autor es, RITA TERESA MONCADA COUZADO

Identificado con documento de identidad 16467232; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 17%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 27 de Diciembre del 2024



NOMBRES Y APELLIDOS

DNI: 17640067

USUARIO

(Precisar si es docente, asesor, docente investigador, administrativo u otro)

Se adjunta:

- *Resumen del Reporte automatizado de similitudes
- *Recibo Digital

Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	www.catalogo.ucateci.edu.do Fuente de Internet	1%
2	rraae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	1%
3	pdfcoffee.com Fuente de Internet	1%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1%



Dr. Nestor Manuel Rodriguez Alayo
Asesor



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Rita Teresa Moncada Cruzado
Título del ejercicio: INFORME FINAL
Título de la entrega: Influencia de la motivación en el desempeño laboral del per...
Nombre del archivo: TESIS_RITA_MONCADA_1_actualizado_1.docx
Tamaño del archivo: 322.5K
Total páginas: 50
Total de palabras: 11,021
Total de caracteres: 62,733
Fecha de entrega: 27-dic.-2024 10:17a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 2558399477



Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Dr. Nestor Manuel Rodriguez Alayo

INFORMACIÓN GENERAL

Título:

Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024

Autora

Lic. Rita Teresa Moncada Cruzado.

Asesor metodológico

Nestor Manuel Rodriguez Alayo.

Línea de investigación

Ciencias de la Salud

Lugar

Hospital Belén de Lambayeque, Lambayeque.

DEDICATORIA

A Dios, Padre Celestial, por iluminar mi camino y fortalecerme en cada paso de este viaje.

A mi esposo, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante, siendo mi compañero en todas las etapas de este proceso.

A mis hijos, por ser mi mayor fuente de inspiración, recordándome cada día el valor de esforzarme para darles lo mejor.

Con gratitud eterna a todos quienes me acompañaron en este logro.

AGRADECIMIENTOS

Al Dr. Nestor Manuel Rodriguez Alayo, por compartir sus conocimientos, dedicar su tiempo y contribuir con su valiosa experiencia al desarrollo de esta tesis, lo que fue esencial para alcanzar su culminación.

A los miembros del jurado evaluador, por sus observaciones y valiosas aportaciones, que ayudaron a este trabajo y garantizar su calidad académica.

A todos los docentes que formaron parte de mi proceso académico en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, por sus aportes científicos y éticos que enriquecieron mi formación.

Al personal de técnico de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, por su participación activa en esta investigación, demostrando un profundo compromiso y dedicación hacia las investigaciones en el ámbito de la salud.

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	17
1.1. Antecedentes	17
1.1.1. Internacionales	17
1.1.2. Nacionales	18
1.1.3. Locales	19
1.2. Bases teóricas	20
1.2.1. Principales teorías	20
1.2.2. Motivación laboral	22
1.2.3. Desempeño laboral	25
1.3. Bases conceptuales	26
CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES	28
2.1. Diseño metodológico	28
2.2. Población y muestra	28
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
2.4. Procedimiento de recojo de datos y análisis estadístico	30
2.5. Aspectos éticos	30
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
3.1. Resultados	32
3.2. Discusión de resultados	36
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	39
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA	41
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de motivación laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.....	32
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.....	32
Tabla 3. Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.....	33
Tabla 4. Influencia de los factores intrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.....	34
Tabla 5. Influencia de los factores extrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.....	35
Tabla 6. Sexo del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.....	59
Tabla 7. Edad del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.....	59
Tabla 8. Tiempo laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.....	60
Tabla 9. Régimen laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque.....	60

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024. **Metodología:** Tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional-explicativo, cuya muestra contó con 123 técnicos de enfermería, quienes fueron encuestados. **Resultados:** El 46,3 % tiene un nivel bajo de motivación, y dentro de este grupo, el 22,8 % presenta un desempeño bajo. En el grupo con motivación media (26 %), el 16,3 % tiene un desempeño medio, mientras que en el grupo con alta motivación (27,6 %), el 9,8 % presenta un desempeño alto. Además, el análisis de Chi-cuadrado de Pearson (21,144; $p = 0,000$) indicó una relación significativa entre motivación y desempeño laboral. **Conclusión:** La motivación tiene una influencia significativa en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, ya que los resultados muestran que, a mayor motivación, el desempeño tiende a ser más alto.

Palabras clave: Motivación laboral, desempeño laboral, Técnico en Enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the influence of motivation on the work performance of the nursing technicians of the Belén de Lambayeque hospital, January-March 2024. **Methodology:** Applied type, quantitative approach, non-experimental design and correlational-explanatory level, whose sample included 123 nursing technicians, who were surveyed. **Results:** 46.3% have a low level of motivation, and within this group, 22.8% have a low performance. In the group with medium motivation (26 %), 16.3 % had medium performance, while in the group with high motivation (27.6 %), 9.8 % had high performance. In addition, Pearson's Chi-square analysis (21.144; $p = 0.000$) indicated a significant relationship between motivation and job performance. **Conclusion:** Motivation has a significant influence on the work performance of nursing technicians at the Belén de Lambayeque hospital, since the results show that the higher the motivation, the higher the performance tends to be.

Keywords: Work motivation, work performance, nursing technician.

INTRODUCCIÓN

La motivación de los trabajadores constituye un aspecto de su trascendencia en los centros de salud, ya que la excelencia en sus labores está determinada en gran medida por su compromiso, dedicación y deseo de optimizar el bienestar del paciente. Asimismo, el grado de satisfacción del personal influye de manera directa en la eficacia con la que desempeñan sus responsabilidades y actividades (1). La motivación y el desempeño laboral en el personal técnico de enfermería en los establecimientos de salud son fundamentales, ya que representan uno de los colectivos más numerosos y mantienen un trato directo con los pacientes (2).

A nivel mundial, países como Gran Bretaña, Italia, Francia y España enfrentan problemas en cuanto a la baja motivación en el entorno laboral. La insatisfacción en estos países resalta la falta de incentivos adecuados, lo que impacta negativamente en el compromiso de los trabajadores con sus funciones (3). El ámbito de la salud atraviesa situaciones que impactan en la motivación del personal, debido a que enfrentan una carga laboral excesiva, condiciones precarias y alta presión de pacientes y familiares, lo que afecta su rendimiento, disminuye su motivación y genera un impacto emocional negativo (4).

En América, naciones como Estados Unidos, Canadá, México, Brasil y Argentina han mostrado dificultades en la motivación laboral de sus trabajadores. A pesar de ello, Estados Unidos presentó uno de los niveles más altos de motivación, aunque solo alcanzó el 19%. Esto refleja que la mayoría de los empleados trabajan más por necesidad que por satisfacción personal (3). Existen altos niveles de estrés que enfrentan los trabajadores de la salud debido a la cantidad de pacientes que deben atender, sumado a los recursos limitados en los entornos hospitalarios. Estos factores, entre otros, reducen su motivación y afectan negativamente su desempeño laboral (5).

En el plano nacional, el informe Global Health Service Monitor del año 2021 reveló que el 34 % de la ciudadanía considera malo el desempeño y la calidad de la atención médica, y solo el 28 % confía en los servicios de salud (6). En este sentido, los trabajadores sanitarios enfrentan bajos salarios, falta de

desarrollo profesional, escaso reconocimiento social y condiciones deficientes en el sector salud, como falta de recursos, equipos e infraestructura. Esto genera desmotivación, afectando su desempeño y resultando en una población insatisfecha con la atención recibida (7).

Dentro del ámbito local, en el Hospital Belén de Lambayeque, la motivación del personal Técnico en Enfermería se encuentra directamente vinculada al desempeño laboral, y su falta impacta negativamente en la calidad de la atención. Factores como la sobrecarga de trabajo y la escasez de incentivos adecuados afectan el compromiso y la satisfacción del personal, lo que resulta en un desempeño por debajo de lo esperado. Por tal razón, abordar esta problemática resulta esencial para mejorar la eficiencia del equipo, optimizar la atención al paciente y, de esta manera, fomentar un ambiente laboral más saludable y productivo.

En consecuencia, se plantea el desarrollo del siguiente problema: ¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero - Marzo 2024?

Estableciendo los siguientes objetivos:

- Objetivo general:

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero - Marzo 2024.

- Objetivos específicos:

- Identificar el nivel de motivación laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero - Marzo 2024.

- Identificar el nivel de desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero - Marzo 2024.

- Establecer la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero - Marzo 2024.

- Establecer la influencia de los factores extrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero - Marzo 2024.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

En Argentina, Bayser (8), 2022, buscó realizar una descripción respecto a la asociación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería de una institución de salud pública. El trabajo fue cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional, cuya muestra tuvo 60 colaboradores, que fueron encuestados. Como resultados, la muestra fue mayoritariamente femenina, entre 34 y 53 años, con formación mayoritaria en enfermería, asimismo, el desempeño fue de nivel medio en más del 96 %, sin hallar desempeño alto; por otro lado, se observó una correlación entre la motivación y las dimensiones del desempeño: competencias cognitivas (0.3788, $p=0.0026$), competencias actitudinales y sociales (0.3336, $p=0.0086$), y competencias de capacidad técnica (0.3490, $p=0.0058$). En conclusión, hay una correlación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

En Ecuador, Cabrera (9), 2021, buscó reconocer los factores motivacionales que ejercen influencia sobre el desempeño laboral del personal de enfermería de una hospital estatal. El trabajo fue cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional, cuya muestra tuvo 32 colaboradores, que fueron encuestados. Como resultados, dentro de los principales factores se identificaron el ambiente de trabajo, la supervisión, la seguridad en el empleo y el reconocimiento, siendo seguridad y reconocimiento los que demostraron una mayor relación, asimismo, los factores de remuneración y trabajo en conjunto concretaron no resultaron significativos, lo que indica que no son influyentes. En conclusión, la seguridad laboral y reconocimiento son los principales factores que ejercen influencia en dicho desempeño del personal técnico de enfermería, mientras que remuneración y trabajo en grupo no tienen un impacto significativo.

En España, Leite et al. (10), 2019, buscaron identificar la percepción del personal de enfermería respecto a los factores de motivación dentro del espacio de trabajo en una instalación de atención médica. El trabajo fue cualitativo, no experimental y descriptivo, cuya muestra tuvo 12 técnicos de enfermería y 9

enfermeras, que fueron entrevistados. Como resultados, los factores que motivan son: materiales adecuados, reuniones para motivar, estandarización de comportamientos y desarrollo de protocolos asistenciales, programas de capacitación, mejora en la comunicación y retroalimentación sobre actividades realizadas; por otro parte, aquellos que desmotivan son: falta de reconocimiento, insuficientes materiales, bajo salario, exceso de trabajo, gran cantidad de pacientes y críticas no constructivas. En conclusión, la motivación es impulsada por recursos y apoyo, mientras que la desmotivación proviene de falta de reconocimiento y recursos.

1.1.2. Nacionales

En Lima, Romero (2), 2023, buscó identificar la motivación y el desempeño laboral del personal técnico de enfermería de un hospital público. El trabajo fue cuantitativo, no experimental y descriptivo, cuya muestra tuvo 110 colaboradores, que fueron encuestados. Como resultados, los factores motivacionales más relevantes fueron: salarios y/o beneficios (81.82 %), un entorno laboral favorable (72.73 %), formación continua (70.91 %), obtención de incentivos por el desempeño adecuado de tareas técnicas (40.91 %) y reconocimiento por la correcta ejecución de sus labores técnicas (38.18 %). En conclusión, el nivel más alto de desempeño laboral fue considerado regular en el 48.18% del personal técnico.

En Moquegua, Curasi y Ramos (11), 2023, buscaron establecer los factores de motivación asociados al desempeño laboral del personal de enfermería perteneciente a un hospital nacional. El trabajo fue cuantitativo, no experimental y correlacional, cuya muestra tuvo 30 colaboradores, entre enfermeras y técnicos de enfermería, que fueron encuestados. Como resultados, se encontró una correlación de 0.655 con $p = 0,001$ entre ambas variables, y se obtuvo asociación de $p < 0,05$ entre los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos respecto al desempeño laboral. En conclusión, existe una relación positiva, moderada y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño en el trabajo.

En Lima, Távara (12), 2022, buscó determinar el nivel asociativo presente entre los factores de motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería de un nosocomio. El trabajo fue cuantitativo, no experimental y

descriptivo-correlacional, cuya muestra tuvo 147 colaboradores, entre licenciados y técnicos en enfermería que fueron encuestados. Como resultados, el personal con un bajo nivel de motivación presentó un desempeño I deficiente del 6 %; con un nivel de motivación medio, un desempeño regular del 40 % y con alto nivel de motivación, un desempeño eficiente del 17 %, asimismo, se halló una relación de 0,605 con un valor $p = 0,005$ entre las variables. En conclusión, existe una directa y significativa relación producto de los factores motivacionales y el desempeño laboral.

1.1.3. Locales

En Lambayeque, Carhuapoma (13), 2024, buscó establecer la relación producto de la motivación y el desempeño laboral en personal de enfermería de un hospital público. El trabajo fue cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional, cuya muestra tuvo 70 colaboradores, que fueron encuestados. Como resultados, la motivación intrínseca fue regular con 55.7 %, asimismo, la motivación extrínseca fue regular con un 57.1 %, al igual que el desempeño que obtuvo nivel regular con 54.3 %; por otro lado, se halló una relación de 0,689 entre las variables. En conclusión, existe una relación significativa, positiva y moderada respecto a la motivación laboral y el desempeño en el trabajo.

En Lambayeque, Álvarez (14), 2023, buscó establecer cómo los factores de motivación influyen el desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital público. El trabajo fue cuantitativo, no experimental y descriptivo-correlacional, cuya muestra tuvo 51 colaboradores, que fueron encuestados. Como resultados, el 45.1 % presentó niveles elevados en factores motivacionales, un desempeño laboral eficiente; el 31.4 %, un desempeño laboral regular y niveles medios motivacionales, mientras que solo el 2 % tuvo un desempeño deficiente y niveles reducidos en los factores motivacionales; del mismo modo, una mayor presencia de niveles altos en los factores motivacionales, con un 56.9 % en los factores extrínsecos y un 52.9 % en los factores intrínsecos, por otro lado, se halló una significancia de ($p < 0.01$) entre las variables. En conclusión, existe una relación positiva y directa entre la motivación y el desempeño de trabajo.

En Lambayeque, Bances (15), buscó establecer la asociación existente entre la motivación extrínseca respecto a la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital nacional. El trabajo fue cuantitativo, no experimental y

descriptivo-correlacional, cuya muestra tuvo 92 colaboradores, entre enfermeras, técnicos en enfermería y demás personal, que fueron encuestados. Como resultados, 56 indicaron manifestar un nivel medio de satisfacción y 34 un nivel bajo, debido principalmente a las escasas de oportunidades para el crecimiento individual y los vínculos sociales que contribuyen a que no se sientan completamente satisfechos; también se halló una significancia de 0,000 entre ambas. En conclusión, existe una relación positiva y significativa entre la motivación extrínseca y la satisfacción.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Principales teorías

1.2.1.1. Teoría de las necesidades de Maslow

Asimismo, conocida como la jerarquía de necesidades de Maslow, fue creada por el psicólogo estadounidense Abraham Maslow en 1943. Esta teoría busca explicar la motivación humana a través de una jerarquía de necesidades que deben ser satisfechas secuencialmente, desde las más elementales hasta las más sofisticadas. En la parte inferior de la pirámide se sitúan las necesidades fisiológicas, como la comida y el sueño, seguidas por las necesidades de seguridad, afecto y pertenencia, reconocimiento, y, en la cima, la autorrealización, que corresponde al nivel más elevado y se refiere a la realización de potencial personal (16).

Su objetivo es ofrecer un marco comprensible para entender qué impulsa el comportamiento humano y cómo las personas pueden alcanzar su máximo potencial. La teoría ha sido ampliamente utilizada en múltiples áreas como la psicología, la educación y el marketing, donde se aplica para diseñar estrategias que promuevan el bienestar y la motivación en individuos y grupos. De este modo, la Pirámide de Maslow sigue siendo una referencia fundamental en los tratados de motivación humana y psicología del desarrollo (17).

1.2.1.2. Teoría de las expectativas de Vroom

Creada por el psicólogo canadiense Victor Vroom en 1964, esta teoría se enfoca en el proceso de toma de decisiones dentro del entorno laboral, específicamente en cómo los individuos eligen entre diferentes comportamientos o acciones según sus expectativas de resultados. Propone que la motivación de

un individuo para llevar a cabo una tarea depende de tres elementos: expectativa (convicción de que el esfuerzo resultará en un buen rendimiento), instrumentalidad (creencia de que un buen rendimiento llevará a una recompensa), y valencia (importancia que se le da a la recompensa) (18).

Su objetivo es explicar cómo las expectativas a futuro ejercen influencia en la motivación y en las elecciones que hacen las personas en el contexto laboral. Esta teoría es ampliamente utilizada en la administración de los recursos humanos y en la psicología organizacional, donde se aplica para diseñar sistemas de incentivos y recompensas que aumenten la productividad y la satisfacción del personal. A diferencia de otras teorías de la motivación, Vroom enfatiza la importancia de la percepción individual, lo que hace que su teoría sea especialmente relevante para entender la diversidad de motivaciones en entornos laborales complejos (19).

1.2.1.3. Teoría de Porter y Lawler

Desarrollada por los psicólogos organizacionales Lyman W. Porter y Edward E. Lawler en 1968, como una extensión y modificación de la Teoría de las Expectativas de Vroom. Busca ofrecer una visión más detallada y realista del proceso de motivación en el trabajo, proponiendo que el vínculo entre satisfacción y desempeño no es lineal, sino que está mediada por varios factores. Estos incluyen el esfuerzo, las habilidades y capacidades del trabajador, la percepción de la tarea, y la asociación entre el esfuerzo y las recompensas. Aquí, el desempeño exitoso no solo depende de la motivación, sino también de la habilidad y la percepción que tiene el individuo sobre su papel y la equidad de las recompensas recibidas (20).

Su objetivo radica en proporcionar un marco más comprensivo para entender cómo los distintos factores interactúan para influir en la motivación y el desempeño en el entorno laboral. Esta teoría ha sido utilizada ampliamente en la administración del talento humano para diseñar sistemas de recompensas que no solo buscan mejorar el desempeño, sino también asegurar la satisfacción a largo plazo de los empleados. Porter y Lawler subrayan la importancia de la equidad percibida en la relación esfuerzo-recompensa y cómo esta percepción puede impactar en la motivación y, en última instancia, en la satisfacción y el desempeño del personal (21).

1.2.2. Motivación laboral

La motivación se constituye como el deseo de realizar esfuerzos considerables para lograr los objetivos de la compañía, influenciada por la habilidad de dicho esfuerzo para cumplir con alguna necesidad personal. En este sentido, tal impulso se ve reforzado cuando las metas individuales se alinean con las metas colectivas (22).

En el entorno organizacional, la motivación es un pilar elemental hacia el desempeño laboral de los empleados, pues ofrece la ventaja competitiva clave que facilita la consecución de la excelencia en los servicios. Además, un ambiente organizacional que promueva la motivación puede transformar el trabajo en una fuente de realización personal y profesional (23).

1.2.2.1. Factores de la motivación laboral

Los factores de la motivación se agrupan en dos categorías fundamentales. Esta distinción es esencial en la Teoría de Frederick Irving Herzberg, comúnmente referida como la teoría de la motivación-higiene, la cual establece la base para entender cómo distintos elementos ejercen influencia en la satisfacción y el rendimiento laboral (24).

1.2.2.1.1. Intrínsecos

Están relacionados con el contenido del cargo y la naturaleza de las tareas que la persona realiza. Los factores motivacionales dependen del propio individuo, ya que están ligados a lo que él mismo lleva a cabo y desempeña (25). Asimismo, presenta los siguientes componentes:

Trabajo en sí mismo. Se refiere a la esencia del trabajo, esto es, la apreciación del mismo incluye tanto la compensación material como la psicológica y social que ofrece. En términos simples, se refiere a cuán atractivo es el trabajo en sí mismo. Además, en el campo de la enfermería, esta vocación de servicio implica una actitud genuina de cooperación con los demás (26).

Desarrollo personal. Se refiere a una experiencia de interacción tanto individual como grupal, en la que los participantes desarrollan o mejoran competencias para la comunicación transparente, las interacciones sociales y la toma de decisiones. En este sentido, esto les permite conocerse mejor a sí

mismos y a sus compañeros de grupo, favoreciendo el crecimiento personal y una mayor humanidad (27).

Reconocimiento de logros. Se refiere a expresar agradecimiento por un beneficio o favor recibido. Para retener empleados valiosos, es esencial reconocer sus contribuciones para alcanzar objetivos, ya sea por el desempeño, liderazgo, productividad o colaboración, lo cual permite valorar sus aportes más allá de su rol específico (26).

Crecimiento profesional. Hace referencia al proceso a través del cual las personas avanzan a través de diversas etapas, cada una con tareas, actividades y relaciones específicas. Este crecimiento implica construir una identidad en la carrera para aumentar la satisfacción laboral, mejorando la competencia del trabajador. Las posibilidades de formación forman parte de este proceso, permitiendo al personal adquirir nuevas habilidades y tener opciones reales de crecimiento dentro de la organización (28).

Responsabilidad social. Se refiere a estados de conciencia que se desarrollan gradualmente con el aprendizaje, afectando la percepción interna para la conducta ética y toma de decisiones. En el contexto empresarial, implica la capacidad de tomar decisiones correctas con los recursos adecuados, buscando resultados óptimos dentro de un marco de desarrollo sostenible que equilibre la sociedad, el medio ambiente y la rentabilidad (29).

1.2.2.1.2. Extrínsecos

Residen en el contexto que rodea a los individuos e incluyen las circunstancias bajo las cuales realizan su labor. Los factores higiénicos están más allá del control de los individuos, puesto que estas condiciones son administradas y definidas por la empresa (25). Asimismo, presenta los siguientes componentes:

Supervisión adecuada. Se refiere a las actividades destinadas a operar y supervisar el esfuerzo de los empleados, con el fin de que cumplan con sus funciones asignadas, ya sea en grupo o individualmente. Los supervisores desempeñan dos roles principales: como evaluadores, observan el desempeño para asegurar que las actitudes, condiciones y resultados cumplan con las

expectativas, y como solucionadores de problemas, identifican y resuelven problemas para mejorar el desempeño y tomar decisiones correctivas (30).

Condiciones laborales. Se refiere al grupo de condiciones de trabajo que garantizan el bienestar físico del empleado, incluyendo el horario de trabajo, las características del entorno laboral, así como los materiales y la infraestructura. Adicionalmente, influye en el tipo de supervisión y el método de control que la organización ejerce respecto a la realización de las tareas del trabajador (30).

Seguridad laboral. Se refiere a la prevención de riesgos laborales para el trabajador, es decir, reducir al mínimo o eliminar los peligros a los que pueda estar expuesto. La prevención es crucial, ya que implica anticiparse y crear condiciones óptimas para evitar incidentes no deseados, protegiendo así la salud del empleado mientras realiza sus tareas y labores (30).

Relaciones interpersonales. Se refiere a que el vínculo entre el paciente y el personal de salud no es cercano, ya que no se busca satisfacer requerimientos afectivos como en otras relaciones personales. En las interacciones sociales, la identidad social tiene prioridad, y el estilo más adecuado para un personal de salud es el asertivo. Dentro de las habilidades esenciales para establecer una relación interpersonal positiva, se incluyen sinceridad, comunicación clara, capacidad de escuchar, empatía y aceptación incondicional (27).

Remuneraciones. Hace referencia a una remuneración cuyo valor es "justo", lo que significa que satisface las necesidades y proporciona ventajas como oportunidades de desarrollo, reconocimiento, estatus o poder personal, además de condiciones laborales físicas adecuadas (28).

Reglamento institucional. Se refiere a documentos aprobados por el Comité Directivo que asignan obligaciones y derechos de los integrantes de la comunidad, regulando actividades específicas del desempeño organizacional. Establecen un grupo de normas fundamentales y de procedimientos alineadas con la visión y misión de la institución (29).

Status. Hace referencia al reconocimiento y la seguridad que brindan prestigio y autoridad a través del ejercicio del liderazgo en el proceso educativo, y debe impactar en la satisfacción laboral (28).

1.2.3. Desempeño laboral

El desempeño laboral se define como el grado en que un empleado realiza las tareas y responsabilidades de su puesto de manera efectiva y eficiente. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado, y se evalúa en función de los resultados obtenidos y el logro de las metas fijadas por la organización (31).

Asimismo, se refiere a la conducta o actuación real del personal, tanto en aspectos profesionales y técnicos como en las interacciones personales que se establecen durante el proceso de atención en salud/enfermedad de la población. Además, el entorno también juega un papel importante. Por lo tanto, hay una relación estrecha entre los elementos que definen el desempeño laboral y aquellos que influyen en la calidad global de los servicios de salud (32).

En el ámbito empresarial, un desempeño laboral sobresaliente es crucial para el éxito organizacional, ya que está estrechamente ligado con la gestión del talento humano. Este tipo de desempeño no solo optimiza la eficiencia y la productividad, sino que además favorece el desarrollo y la retención de empleados clave, reforzando así la competitividad de la empresa (33).

1.2.3.1. Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño laboral se evalúa a partir de la capacidad para alcanzar objetivos, aplicar competencias y mostrar rasgos de personalidad que influyen en el trabajo. Estos aspectos son clave para medir la efectividad y el impacto de un empleado en su rol (31).

1.2.3.1.1. Logro de metas

Se refiere a la motivación de logro, que se manifiesta en la tendencia a emprender nuevas actividades, explorar lugares desconocidos o probar alimentos inusuales. También implica una mayor curiosidad intelectual y apertura a ideas novedosas, así como actitud de desafiar valores sociales, políticos o religiosos (34). Asimismo, presenta los siguientes componentes:

Habilidades y destreza. Se refiere a la capacidad para realizar tareas con destreza, lo que favorece el logro de metas mediante la mejora continua de las competencias personales, técnicas y profesionales (34).

Eficiencia. Implica la capacidad de alcanzar los objetivos establecidos con el menor uso posible de recursos, maximizando los resultados en el menor tiempo posible (34).

1.2.3.1.2. Competencias

Se refiere a la competencia laboral como el desarrollo de habilidades significativas y funcionales para el desempeño en situaciones reales de trabajo, adquirido tanto por medio de la instrucción como del aprendizaje experiencial. Resulta un aspecto y una estructura compleja de atributos para el desempeño en contextos específicos, que integra y relaciona tareas y habilidades, permitiendo múltiples acciones interrelacionadas y considerando el contexto y la cultura del entorno laboral (35). Asimismo, presenta los siguientes componentes:

Compromiso. Implica la dedicación y responsabilidad que el trabajador demuestra hacia sus funciones, siendo esencial para el éxito en el desempeño laboral en contextos específicos (35).

Tarea. Se refiere a la capacidad para realizar actividades laborales específicas de manera efectiva, integrando habilidades y conocimientos en situaciones prácticas dentro del entorno de trabajo (35).

1.2.3.1.3. Rasgos de personalidad

Se refiere a la personalidad como la combinación de dos conceptos: rasgos y características. Los rasgos son actitudes adquiridas y formadas con el tiempo, mientras que las características abarcan un conjunto de pensamientos y sentimientos que configuran la identidad individual y permiten el desarrollo de habilidades en la interacción con otras personas (36). Asimismo, presenta el siguiente componente:

Sociabilidad. Se refiere a la capacidad de interactuar y establecer relaciones efectivas con otras personas, lo que facilita la colaboración y el trabajo en equipo en el entorno laboral (36).

1.3. Bases conceptuales

Motivación laboral. Deseo de realizar esfuerzos considerables para lograr los objetivos de la compañía, influenciada por la habilidad de dicho esfuerzo para cumplir con algún requerimiento individual (22).

Desempeño laboral. grado en que un empleado lleva a cabo las tareas y responsabilidades de su cargo de forma efectiva y eficiente (31).

Personal técnico. Conjunto de personas especializadas en tareas técnicas y operativas dentro de una organización, que aportan conocimientos específicos para el funcionamiento eficiente del área en que laboran (37).

Enfermería. Disciplina de la salud dedicada al cuidado integral de los pacientes, abarcando la prevención, tratamiento y rehabilitación de enfermedades, así como la promoción del bienestar general (38).

Hospital. Institución sanitaria destinada a proporcionar atención médica integral, incluyendo diagnóstico, tratamiento y cuidados continuos, tanto para emergencias como para casos planificados, en un entorno estructurado y especializado (39).

CAPÍTULO II: MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño metodológico

Fue de tipo aplicada, ya que buscó resolver problemas prácticos y específicos mediante el uso de conocimientos y métodos científicos para abordar cuestiones reales, superando el enfoque teórico. Asimismo, fue de enfoque cuantitativo, pues empleó técnicas estadísticas para recopilar y analizar datos numéricos, medir variables y establecer relaciones objetivas basadas en hipótesis predefinidas. También, fue de diseño no experimental, ya que observó y analizó las variables en su entorno natural sin realizar manipulaciones ni experimentos controlados. Además, fue de nivel correlacional-explicativo, centrado en identificar y analizar cómo las variables se afectaron mutuamente, estableciendo asociaciones significativas y explicaciones sobre los patrones observados sin intervención experimental. Finalmente, fue de corte transversal, dado que los instrumentos fueron aplicados en un solo momento (40).

2.2. Población y muestra

La población se define como el total de elementos o personas que comparten una característica particular y que constituyen el objeto de análisis en una trabajo investigativo (41). El presente estudio se encontró conformado por 123 técnicos de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. Asimismo, la muestra se constituye como un subconjunto representativo de la población total que se selecciona para estudiar en una investigación (41). En este trabajo, la muestra se compuso de 123 técnicos de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, quienes fueron seleccionado a través de un muestreo censal.

Criterios de inclusión

- Personal técnico en enfermería que labora en el Hospital Belén de Lambayeque.
- Personal técnico en enfermería con contrato vigente durante el período de estudio.
- Personal técnico en enfermería que acepte participar en el desarrollo de la investigación.

Criterios de exclusión

- Personal técnico en enfermería que se encuentre en licencia, vacaciones o baja médica durante el período de estudio.
- Personal técnico en enfermería con menos de 3 meses de experiencia en el hospital.
- Personal técnico en enfermería que no desee tomar participación en el desarrollo del estudio.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la encuesta como técnica para la recopilación de datos, ya que son herramientas cuantitativas que facilitan la obtención de información de un grupo de individuos de una población en estudio. Con los datos recopilados, se pudo verificar las hipótesis, describir las variables y establecer sus relaciones. Además, se empleó el cuestionario como herramienta, que es un método para recolectar los datos necesarios en una investigación (41). En este contexto, se utilizaron dos cuestionarios:

Cuestionario sobre Factores motivacionales (42)

Instrumento elaborado por Melani Campos en 2017. Se conforma de 24 preguntas cerradas y evaluadas mediante una escala de Likert de 5 niveles: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5. Asimismo, está dividido en 2 secciones: factores intrínsecos (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10) y factores extrínsecos (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20). Además, cuenta con los siguientes puntajes: bajo (24-56), intermedio (57-89) y alto (90-120). También, cuenta con una validez de contenido mediante juicio de expertos y una fiabilidad de 0.835 mediante alfa de Cronbach.

Cuestionario sobre Desempeño laboral (42)

Instrumento elaborado por Melani Campos en 2017. Se conforma de 20 preguntas cerradas y evaluadas mediante una escala de Likert de 5 niveles: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4 y siempre = 5. Asimismo, está dividido en 3 secciones: Logro de metas (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7), Competencias (8, 9, 10, 11, 12, 13, 14) y Rasgos de personalidad (15, 16, 17, 18, 19, 20). Además, cuenta con los siguientes puntajes: bajo (20-46), intermedio (47-73) y alto (74-100). También, cuenta con una validez de contenido mediante juicio de expertos y una fiabilidad de 0.820 mediante alfa de Cronbach.

2.4. Procedimiento de recojo de datos y análisis estadístico

El recojo de información se efectuó mediante la aplicación de cuestionarios estructurados a una muestra representativa del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque. Para ello, se coordinó con la administración del hospital para obtener los permisos necesarios y facilitar el acceso a los participantes. Además, se establecieron acuerdos con los supervisores de las áreas correspondientes para asegurar la colaboración voluntaria y la confidencialidad de las respuestas, garantizando el cumplimiento de las normativas éticas y la integridad del proceso investigativo.

Luego, se organizó la información recolectada en una hoja de cálculo utilizando Microsoft Excel. Posteriormente, se llevó a cabo el análisis estadístico mediante el programa SPSS 27, enfocándose en el análisis descriptivo e inferencial para evaluar la relación entre la motivación y el desempeño laboral. Asimismo, se empleó la prueba de Chi-cuadrado para determinar la asociación entre las variables, lo cual permitió evaluar si existía una relación estadísticamente significativa entre ellas. Este procedimiento permitió verificar la hipótesis al nivel de significancia del 0.05, lo que proporcionó una base sólida para interpretar los resultados y determinar si las diferencias observadas eran atribuibles al azar o a una verdadera relación entre las variables estudiadas.

2.5. Aspectos éticos

La investigación garantizó el respeto hacia cada individuo, reconociéndolo como un ser único y autónomo, con la capacidad de tomar decisiones propias respecto a su participación en el estudio. Además, se tomaron en cuenta los principios éticos fundamentales, incluyendo aspectos como la privacidad, la confidencialidad y el consentimiento informado (43):

Principio de Beneficencia

Se priorizó el principio de evitar causar daño, enfocándose en maximizar los beneficios de la investigación y minimizar los posibles riesgos o efectos negativos. Además, se empleó un enfoque científicamente sólido durante todo el proceso de recolección y aplicación de datos, con el fin de promover el bienestar de los participantes.

Principio de No maleficencia

Desde una perspectiva ética y legal, se buscó evitar cualquier tipo de daño, asegurando el respeto a la información obtenida y utilizándola de forma consciente y confidencial. No se compartió ninguna información sin el consentimiento explícito de los participantes, salvo que ellos manifestaran expresamente su interés en conocer los resultados de su evaluación.

Principio de Autonomía

Los participantes tuvieron la libertad de decidir de manera autónoma si querían formar parte del estudio. Fueron tratados como individuos con la capacidad de tomar sus propias decisiones, sin ningún tipo de coacción o presión. Además, se protegió la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes.

Principio de Justicia

Durante todo el proceso de investigación, se creó un ambiente donde los participantes se sintieran cómodos para expresar cualquier duda o preocupación. A lo largo del estudio, se les ofreció la oportunidad de plantear inquietudes, siendo tratados de manera equitativa, respetuosa y digna, de forma completamente voluntaria.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

3.1.1. Descriptivos

Tabla 1.: Nivel de motivación laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, enero - marzo 2024

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	57	46,3	46,3
Medio	32	26	72,4
Alto	34	27,6	100
Total	123	100	

En la tabla 1, el 46,3% presenta un nivel de motivación bajo, lo que representa la mayor proporción dentro de los grupos categorizados. Un 26% tiene un nivel de motivación medio, mientras que el 27,6 % restante reporta un nivel alto de motivación. El porcentaje acumulado indica que el 72,4 % del personal se encuentra dentro de los niveles bajo y medio, mientras que el 27,6% restante alcanza una motivación alta. Estos datos sugieren que la mayoría del personal no está completamente motivado.

Tabla 2.: Nivel de desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, enero - marzo 2024.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	46	37,4	37,4
Medio	40	32,5	69,9
Alto	37	30,1	100
Total	123	100	

En la tabla 2, el 37,4 % tiene un desempeño bajo, siendo este el grupo con mayor representación. Un 32,5 % presenta un desempeño medio, y un 30,1 % tiene un desempeño alto. El porcentaje acumulado revela que el 69,9 % se encuentra en los niveles bajo y medio, lo que indica que la mayoría no alcanza un desempeño laboral óptimo. Esto sugiere que podrían ser necesarias

intervenciones para mejorar el rendimiento del personal, enfocándose en aquellos con niveles bajos y medios de desempeño.

3.1.2. Inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe una influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.

Ha: Existe una influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.

Tabla 3.: Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, enero - marzo 2024

Motivación		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	28	9	20	57
	% del total	22,8%	7,3%	16,3%	46,3%
Medio	Recuento	7	20	5	32
	% del total	5,7%	16,3%	4,1%	26%
Alto	Recuento	11	11	12	34
	% del total	8,9%	8,9%	9,8%	27,6%
Total	Recuento	46	40	37	123
	% del total	37,4%	32,5%	30,1%	100%

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,144 ^a	4	0,000
N de casos válidos	123		

En la tabla 3, el 46,3 % tiene un nivel bajo de motivación, y de este grupo, el 22,8 % presenta un desempeño bajo, el 7,3 % un desempeño medio y el 16,3 % un desempeño alto. En el grupo con motivación media (26 %), el 5,7 % tiene un desempeño bajo, el 16,3 % medio y el 4,1% alto. Por último, en el grupo de

alta motivación (27,6 %), el 8,9 % muestra un desempeño bajo, el 8,9 % medio y el 9,8 % alto. Asimismo, Chi-cuadrado de Pearson dio 21,144 con una significación asintótica de 0,000, evidenciando una relación significativa a nivel estadístico entre los niveles de motivación y desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe una influencia significativa de los factores intrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.

Ha: Existe una influencia significativa de los factores intrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.

Tabla 4.: Influencia de los factores intrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, enero - marzo 2024.

F Intrínsecos		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	23	14	7	44
	% del total	18,7%	11,4%	5,7%	35,8%
Medio	Recuento	14	21	10	45
	% del total	11,4%	17,1%	8,1%	36,6%
Alto	Recuento	9	5	20	34
	% del total	7,3%	4,1%	16,3%	27,6%
Total	Recuento	46	40	37	123
	% del total	37,4%	32,5%	30,1%	100%

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,457 ^a	4	0,000
N de casos válidos	123		

En la tabla 4, el 35,8 % tiene un nivel bajo de factores intrínsecos, de los cuales el 18,7 % presenta un desempeño bajo, el 11,4 % un desempeño medio y el 5,7 % un desempeño alto. En el grupo con factores intrínsecos medios (36,6 %), el 11,4 % tiene un desempeño bajo, el 17,1 % medio y el 8,1 % alto. Por

último, en el grupo con factores intrínsecos altos (27,6 %), el 7,3 % muestra un desempeño bajo, el 4,1 % medio y el 16,3 % alto. Además, Chi-cuadrado de Pearson dio 23,457 con una significación asintótica de 0,000, evidenciando una relación significativa a nivel estadístico entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe una influencia significativa de los factores extrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.

Ha: Existe una influencia significativa de los factores extrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.

Tabla 5.: Influencia de los factores extrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén, enero - marzo 2024

F Extrínsecos		Desempeño Laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	Recuento	25	4	16	45
	% del total	20,3%	3,3%	13%	36,6%
Medio	Recuento	10	25	9	44
	% del total	8,1%	20,3%	7,3%	35,8%
Alto	Recuento	11	11	12	34
	% del total	8,9%	8,9%	9,8%	27,6%
Total	Recuento	46	40	37	123
	% del total	37,4%	32,5%	30,1%	100%

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,557 ^a	4	0,000
N de casos válidos	123		

En la tabla 5, en el grupo con bajos factores extrínsecos (36,6 %), el 20,3 % presenta un desempeño bajo, el 3,3 % un desempeño medio y el 13 % un desempeño alto. En el grupo con factores extrínsecos medios (35,8 %), el 8,1 % tiene un desempeño bajo, el 20,3 % medio y el 7,3 % alto. Por último, en el grupo

con factores extrínsecos altos (27,6 %), el 8,9 % muestra un desempeño bajo, el 8,9 % medio y el 9,8 % alto. Además, Chi-cuadrado de Pearson dio 24,557 con una significación asintótica de 0,000, señalando que existe una relación significativa a nivel estadístico entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral.

3.2. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general, el 46,3 % tiene un nivel bajo de motivación, y dentro de este grupo, el 22,8 % presenta un desempeño bajo. En el grupo con motivación media (26 %), el 16,3 % tiene un desempeño medio, mientras que en el grupo con alta motivación (27,6 %), el 9,8 % presenta un desempeño alto. Además, el análisis de Chi-cuadrado de Pearson (21,144; $p = 0,000$) indicó una relación significativa entre motivación y desempeño laboral.

Estos hallazgos se relacionan con los de Bayser (8) y Curasi y Ramos (11), quienes concluyen que la motivación impacta directamente en el desempeño laboral. Sin embargo, en este estudio, se observa que la motivación intrínseca, como el reconocimiento y la satisfacción personal, tiene un papel más destacado, mientras que, en los estudios previos, los factores extrínsecos, como el salario y las condiciones laborales, son igualmente considerados, aunque en menor medida. Así, los resultados de la investigación reflejan una relación más fuerte entre el propósito personal y el desempeño laboral, mientras que los estudios previos resaltan un equilibrio entre la motivación interna y externa.

En relación al objetivo específico 1, el 46,3 % presenta un nivel de motivación bajo, lo que representa la mayor proporción dentro de los grupos categorizados. Un 26 % tiene un nivel de motivación medio, mientras que el 27,6 % restante reporta un nivel alto de motivación. El porcentaje acumulado indica que el 72,4 % del personal se encuentra dentro de los niveles bajo y medio, mientras que el 27,6 % restante alcanza una motivación alta.

Estos hallazgos se relacionan con los estudios de Romero (2) y Carhuapoma (13), quienes también encontraron niveles bajos de motivación en el personal de salud. Sin embargo, en este estudio se destaca la influencia de la percepción sobre la carga laboral y los recursos disponibles, mientras que en los estudios mencionados se centra más en la motivación intrínseca y extrínseca,

sin detallar tanto la relación con los recursos de trabajo. Esta diferencia refleja un enfoque más específico en los factores que afectan la motivación laboral en este estudio en comparación con otros estudios previos.

En relación al objetivo específico 2, el 37,4 % tiene un desempeño bajo, siendo este el grupo con mayor representación. Un 32,5 % presenta un desempeño medio, y un 30,1 % tiene un desempeño alto. El porcentaje acumulado revela que el 69,9 % se encuentra en los niveles bajo y medio, lo que indica que la mayoría no alcanza un desempeño laboral óptimo. Esto sugiere que podrían ser necesarias intervenciones para mejorar el rendimiento del personal, enfocándose en aquellos con niveles bajos y medios de desempeño.

Estos hallazgos se relacionan con los estudios de Leite et al. (10) y Álvarez (14), quienes también encontraron que el desempeño laboral del personal técnico en salud era moderado o bajo. No obstante, en este estudio, el desempeño se asocia principalmente con factores internos, como la motivación personal y el ambiente laboral, a diferencia de los estudios citados, que se enfocan más en factores externos, como los recursos disponibles y la carga laboral, para determinar el desempeño en los trabajadores. Esto marca una diferencia en el enfoque del estudio, destacando el papel central de las motivaciones internas en la evaluación del desempeño.

En relación al objetivo específico 3, el 35,8 % tiene bajos factores intrínsecos, de los cuales el 18,7 % muestra un desempeño bajo. En el grupo con factores intrínsecos medios (36,6 %), el 17,1 % tiene un desempeño medio, y en el grupo con factores altos (27,6 %), el 16,3 % presenta un desempeño alto. Además, el análisis de Chi-cuadrado de Pearson (23,457; $p = 0,000$) reveló una relación significativa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral.

Estos hallazgos se relacionan con los estudios de Cabrera (9) y Távora (12), quienes también subrayan la influencia de factores intrínsecos, como la satisfacción personal y el sentido de logro, en el desempeño laboral. Sin embargo, en este estudio, se observa una relación más estrecha entre la satisfacción personal y la motivación intrínseca, mientras que los estudios de Cabrera y Távora consideran también factores como la seguridad laboral y el apoyo de la supervisión, sin profundizar tanto en la satisfacción personal. Esto

refleja una diferencia en el enfoque de la investigación, que pone un énfasis más específico en los aspectos internos de la motivación.

En relación al objetivo específico 4, en el grupo con bajos factores extrínsecos (36,6 %), el 20,3 % tiene un desempeño bajo. En el grupo con factores extrínsecos medios (35,8 %), el 20,3 % muestra un desempeño medio, mientras que en el grupo con factores altos (27,6 %), el 9,8 % presenta un desempeño alto. Además, el análisis de Chi-cuadrado de Pearson (24,557; $p = 0,000$) indicó una relación significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral.

Estos hallazgos se relacionan con los estudios de Bances (15) y Romero (2), quienes también señalan que los factores extrínsecos, como el salario, el reconocimiento y los beneficios, influyen en el desempeño laboral. Sin embargo, en este estudio, el impacto de estos factores se presenta como moderado y se vincula con la satisfacción general en el trabajo, mientras que, en los estudios de Bances y Romero, los incentivos extrínsecos se perciben como un componente esencial para el desempeño laboral. Esta diferencia muestra que, en este caso, los factores externos tienen una influencia menos determinante en el desempeño laboral comparado con otros estudios que destacan su relevancia.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

Primero

Se concluye que la motivación tiene una influencia significativa en el desempeño laboral. El 46,3 % del personal con baja motivación presenta un desempeño bajo, mientras que el 27,6 % con alta motivación muestra un desempeño alto. Esto demuestra que una mayor motivación está asociada a un mejor desempeño.

Segundo

Se concluye que el 72,4 % del personal tiene un nivel de motivación bajo o medio. Solo el 27,6 % alcanza un nivel alto de motivación, lo que indica que la mayoría del personal requiere estrategias para mejorar su motivación y, con ello, su rendimiento.

Tercero

Se concluye que el que el 69,9 % del personal tiene un desempeño bajo o medio. El 37,4 % presenta un desempeño bajo, lo que sugiere que una intervención enfocada en mejorar estos niveles podría elevar el rendimiento general del equipo.

Cuarto

Se concluye que el 35,8 % del personal tiene bajos factores intrínsecos, de los cuales el 18,7 % muestra un desempeño bajo. En cambio, el 27,6 % con altos factores intrínsecos tiene un desempeño más alto, lo que evidencia la influencia positiva de estos factores en el desempeño laboral.

Quinto

Se concluye que el 36,6 % del personal tiene bajos factores extrínsecos, de los cuales el 20,3 % muestra un desempeño bajo. El 27,6 % con factores extrínsecos altos tiene un mejor desempeño, lo que resalta la relación significativa entre los factores extrínsecos y el desempeño.

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

A los responsables del Hospital Belén de Lambayeque:

Primero

Implementar programas de motivación que incluyan incentivos tanto materiales como emocionales para los empleados. Estas acciones deben estar orientadas a aumentar la motivación de los trabajadores con bajo rendimiento, lo cual, a su vez, podría mejorar su desempeño laboral.

Segundo

Realizar encuestas periódicas para monitorear los niveles de motivación del personal y aplicar estrategias personalizadas para aquellos con motivación baja o media. De este modo, se podría mejorar la motivación general y fortalecer el compromiso de los empleados con su trabajo.

Tercero

Desarrollar planes de capacitación y acompañamiento específico para los empleados con bajo o medio desempeño. Además, es esencial ofrecer retroalimentación constructiva que permita mejorar las competencias y habilidades del personal para alcanzar un nivel óptimo de desempeño.

Cuarto

Promover la creación de un ambiente de trabajo que favorezca el crecimiento profesional y el reconocimiento interno. Incentivar el desarrollo de factores intrínsecos como el sentido de pertenencia y la satisfacción personal puede mejorar considerablemente el desempeño del personal técnico.

Quinto

Revisar y ajustar los incentivos extrínsecos, como los beneficios económicos y las recompensas por desempeño. Al fortalecer estos factores, se podría aumentar la motivación y el rendimiento laboral de los empleados, especialmente aquellos que presentan niveles bajos de desempeño.

BIBLIOGRAFÍA REFERENCIADA

1. Cabrera Ó. Estilos de liderazgo de la enfermera jefa y motivación del personal de enfermería. Salud, Cienc y Tecnol [Internet]. 2023;[Citado el 28 de enero de 2025]; 2(1): 1-10. Available from: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109091>
2. Romero A. Motivación y desempeño laboral en el personal técnico de Enfermería de un Hospital público durante el año 2018. Gest Rev Av [Internet]. 2023;[Citado el 28 de enero de 2025]; 3(1): 1-13. Available from: <https://gestion.es.pe/index.php/revista/article/view/44>
3. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Rev Univ y Soc [Internet]. 2020;[Citado el 28 de enero de 2025]; 12(3): 385-390. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
4. Ruiz E, Salazar J, Valdivia M. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. RIDE Rev Iberoam para la Investig y el Desarro Educ [Internet]. 2023;[Citado el 25 de enero de 2025]; 13(26): e039. Available from: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672023000100139&script=sci_arttext
5. Sperling D. Ethical dilemmas, perceived risk, and motivation among nurses during the COVID-19 pandemic. Nurs Ethics [Internet]. 2020;[Citado el 25

- de enero de 2025]; 28(1): 9-22. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33000673/>
6. Ipsos. Global Health Service Monitor 2021 [Internet]. Lima: Ipsos; 2021 [Citado el 25 de enero de 2025]; Available from: <https://www.ipsos.com/en/global-health-service-monitor-2021>
 7. Quintana D, Tarqui-Mama C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Arch Med [Internet]. 2020;[Citado el 25 de enero de 2025]; 20(1): 123-138. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/>
 8. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Cienc y Tecnol [Internet]. 2022;[Citado el 10 de agosto de 2024]; 2(12): 1-10. Available from: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
 9. Cabrera J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS [Tesis de maestría] [Internet]. Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. 136 p. [Citado el 10 de agosto de 2024]; Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>
 10. Leite K, Sousa M, Vasconcelos D, da Silva L, Áfio J, Moreira L. Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. Cult los Cuid [Internet]. 2019;[Citado el 10 de agosto de 2024]; 23(54): 255-265. Available from: <https://rua.ua.es/dspace/handle/10045/96323>
 11. Curasi N, Ramos L. Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería en el departamento de cirugía del Hospital

- Regional Moquegua - 2023 [Tesis de segunda especialidad] [Internet]. Perú: Universidad Nacional del Callao; 2023. 90 p. [Citado el 10 de agosto de 2024]; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/8509>
12. Távara R. Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de hospitalización del Hospital Hermilio Valdizan, 2021 [Tesis de maestría] [Internet]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022. 90 p. [Citado el 10 de agosto de 2024]; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/6379>
 13. Carhuapoma B. Motivación laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Lambayeque [Tesis de maestría] [Internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2024. 74 p. [Citado el 10 agosto de 2024]; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/132626>
 14. Álvarez G. Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque - 2021 [Tesis de licenciatura] [Internet]. Perú: Universidad Señor de Sipán; 2023. 58 p. [Citado el 10 agosto de 2024]; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11685>
 15. Bances E. Motivación extrínseca y satisfacción laboral del personal de salud del Hospital Belén de Lambayeque [Tesis de maestría] [Internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2021. 75 p. [Citado el 10 agosto de 2024]; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57644>
 16. Medrano S. Teoría sobre la motivación laboral. Rev Altern [Internet]. 2010; [Citado el 15 de agosto de 2024]; 11(15): 26-34. Available from: <https://acortar.link/93G8sP>

17. Rodolfo J. ¿Por qué Maslow?: Cómo usar su Teoría para permanecer en el poder para siempre [Internet]. Reino Unido: Aussie Trading Llc; Available from: <https://acortar.link/lpNeTu>
18. Vazquez-Moctezuma S. La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. Rev Infoacceso [Internet]. 2014;[Citado el 15 de agosto de 2024]; 2(1): 3-14. Available from: <http://eprints.rclis.org/25114/>
19. Marulanda F, Montoya I, Vélez J. Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. Pensam Gestión [Internet]. 2014;[Citado el 15 de agosto de 2024]; (36): 206-238. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762014000100008&script=sci_arttext
20. Sánchez-Sellero M, Sánchez-Sellero P, Cruz-González M, Sánchez-Sellero F. Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. Rev Adm Empres [Internet]. 2014;[Citado el 15 de agosto de 2024]; 54(4): 537-547. Available from: <https://www.scielo.br/j/rae/a/4JLfsp7hpbbZVqptQT8jvzC/?lang=es#>
21. Andrade M, Chong M, Cobo E. Work environment and employee motivation to lead: Moderating effects of personal characteristics. Am J Bus [Internet]. 2021;[Citado el 15 de agosto de 2024]; 31(2): 66-84. Available from: <https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
22. Robbins S, Coulter M. Administración [Internet]. Londres: Pearson Educación; 2005. [Citado el 20 de agosto de 2024]. 641 p. Available from: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf

23. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Rev Univ y Soc [Internet]. 2020;[Citado el 20 de agosto de 2024]; 12(3): 385-390. Available from: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+motivaci3n+y+el+desempe1o+laboral%3A+el+capital+humano+como+factor+clave+en+una+organizaci3n&btnG=#d=gs_cit&t=1724453265413&u=%252Fscholar%253Fq%253Dinfo%253AmaaGID9GfYsJ%253Ascholar.google.com%252F%2526output%253
24. de Oliveira D, Loureiro C, Balbino M, Baptista C, Machado R, Valquíria J, et al. Frederick Herzberg and the Theory of the Two Factors in the contribution to the prevention of absenteeism at work. Cuad Educ y Desarro [Internet]. 2023;[Citado el 20 de agosto de 2024]; 15(12): 17557-17. Available from: <https://ojs.europublications.com/ojs/index.php/ced/article/view/1795>
25. Maksum I. Integration of Needs into a Qur'an Perspective Using Maslow and Herzberg's Motivation Theory. Saudi J Humanit Soc Sci [Internet]. 2021;[Citado el 10 de agosto de 2024]; 6: 354-362. Available from: https://saudijournals.com/media/articles/SJHSS_69_354-362_FT.pdf
26. Romero M. Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. Psicol desde el Caribe [Internet]. 2017;[Citado el 25 de agosto de 2024]; 34(2): 120-138. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2017000200120&script=sci_arttext
27. Abreu L, Badii M. Análisis del concepto de responsabilidad social

- empresarial. Daena International J Good Conscienc [Internet]. 2007;[Citado el 25 de agosto de 2024]; 2(1): 54-70. Available from: <https://acortar.link/62rHzX>
28. Barrios S, Paravic T. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 2006;[Citado el 25 de agosto de 2024]; 14: 136-141. Available from: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?lang=es&stop=next&form#ModalTutors>
29. Díaz M, Stimolo M, Caro N. Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba–Argentina. Med Secur Trab (Madr) [Internet]. 2010;[Citado el 25 de agosto de 2024]; 56(218): 22-38. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2010000100003&script=sci_arttext
30. Següel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. Cienc y enfermería [Internet]. 2015;[Citado el 25 de agosto de 2024]; 21(2): 11-20. Available from: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532015000200002&script=sci_arttext&tlng=en
31. Chiavenato I. Administración de recursos humanos [Internet]. Bogotá: McGraw-Hill; 2000. [Citado el 20 de agosto de 2024]. 721 p. Available from: <https://acortar.link/P7Y2h2>
32. Salas R. Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. Educ Médica Super [Internet]. 2012;6(2);[Citado el 25 de agosto de 2024]; 26(2):

- 163-165. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-21412012000200001&script=sci_arttext
33. Sierra R. Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Bus Innova Sci.* 2022;[Citado el 24 de agosto de 2024]; 3(3): 61-76.
34. Salvador-Ferrer C. Motivación de logro y metas en la vida: Rol mediador de la inteligencia emocional. *Electron J Res Educ Psychol [Internet]*. 2021;[Citado el 24 de agosto de 2024]; 19(53): 1-18. Available from: <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/3317>
35. Trujillo-Segoviano J. El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai [Internet]*. 2014;[Citado el 24 de agosto de 2024]; 10859: 307-322. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46132134026>
36. López O, Navarro J. Rasgos de personalidad y desarrollo de la creatividad. *An Psicol [Internet]*. 2010;[Citado el 24 de agosto de 2024]; 26(1): 151-158. Available from: <https://revistas.um.es/analesps/article/view/92151>
37. Robles B, Marqués P, Neipp R, Faraco M. Riesgos laborales del personal técnico en inspecciones sanitarias de buques. *Avanzando en conocimiento y organización. Med Segur Trab (Madr) [Internet]*. 2014;[Citado el 24 de agosto de 2024]; 60(235): 304-312. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2014000200003&script=sci_arttext
38. Amezcua M. ¿Por qué afirmamos que la Enfermería es una disciplina consolidada? *Index de Enfermería [Internet]*. 2018;[Citado el 24 de agosto de 2024]; 27(4): 188-190. Available from:

- https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-12962018000300002&script=sci_arttext
39. Patiño-Restrepo J. El hospital universitario. Rev la Fac Med [Internet]. 2016;[Citado el 24 de agosto de 2024]; 64(4): 595-596. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-00112016000400595&script=sci_arttext
 40. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: McGraw Hill; 2018. [Citado el 12 de mayo de 2024]. 753 p. Available from: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
 41. Cabezas E, Andrade D, Torres J. Introducción a la metodología de la investigación científica [Internet]. ESPE; 2018. [Citado el 30 de julio de 2024]. 138 p. Available from: <https://acortar.link/WMBWZ2>
 42. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017 [Tesis de maestría] [Internet]. Perú: Universidad César Vallejo; 2018. 134 p. [Citado el 19 de agosto de 2024]; Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12652>
 43. Sánchez J, Cambil J, Luque F. Informe Belmont. Una crítica teórica y práctica actualizada. J Healthc Qual Res [Internet]. 2021;[Citado el 28 de enero de 2025]; 36(3): 179-180. Available from: <https://www.elsevier.es/en-revista-journal-healthcare-quality-research-257-articulo-informe-belmont-una-critica-teorica-S2603647920301160>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuál es la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal Técnico</p>	<p>General: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de motivación laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral del personal Técnico</p>	<p>General: Existe una influencia significativa de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.</p> <p>Específicos: No presenta.</p> <p>No presenta.</p>	<p>V1: Motivación laboral (22)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intrínsecos • Extrínsecos 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional-Explicativo</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: 123 técnicos de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque</p>

<p>en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024?</p> <p>¿Cuál es la influencia de los factores extrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024?</p>	<p>en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.</p> <p>Establecer la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.</p> <p>Establecer la influencia de los factores extrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.</p>	<p>Establecer la influencia de los factores intrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.</p> <p>Establecer la influencia de los factores extrínsecos en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024.</p>	<p>V2: Desempeño laboral</p> <p>(31)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Logro de metas • Competencias • Rasgos de personalidad 	<p>Muestra: 123 técnicos de enfermería del Hospital Belén de Lambayeque</p> <p>Muestreo: No probabilístico censal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionarios</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Microsoft Excel e IBM SPSS 0.27</p>
--	--	---	---	--	---

Anexo 2.

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
V1: Motivación laboral	Deseo de realizar esfuerzos considerables para lograr los objetivos de la organización, influenciada por la habilidad de dicho esfuerzo para cumplir con alguna necesidad personal (22).	Variable que se compone de las dimensiones intrínsecas y extrínsecas y que será medida a través de un cuestionario en escala de Likert.	Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en sí mismo • Desarrollo personal • Reconocimiento • Crecimiento profesional • Responsabilidad 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (24-56) Intermedio (57-89) Alto (90-120)
			Extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión adecuada • Condiciones laborales • Seguridad laboral • Relaciones interpersonales • Remuneración • Reglamentos institucionales • Status 	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24		
V2: Desempeño laboral	Grado en que un empleado realiza las tareas y responsabilidades de su puesto de manera efectiva y eficiente. Este concepto abarca tanto la calidad como la cantidad del trabajo realizado, y se evalúa en función de los resultados obtenidos y el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización (31).	Variable que se compone de las dimensiones logro de metas, competencias y rasgos de personalidad y que se medirá por medio de un cuestionario en escala de Likert.	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades y destreza • Eficiencia 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (20-46) Intermedio (47-73) Alto (74-100)
			Competencias	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Tarea 	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		
			Rasgos de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sociabilidad 	15, 16, 17, 18, 19, 20		

Anexo 3. Instrumento de evaluación

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES MOTIVACIONALES

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Lic. Rita Teresa Moncada Cruzado, con N.º de DNI. 16467232, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La presente encuesta constituye parte de una investigación que lleva por título “Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo absoluta discreción. De antemano, se agradece su colaboración por las respuestas brindadas.

Datos sociodemográficos:

a. Sexo

Femenino ()

Masculino ()

b. Edad

18 - 29 ()

29 - 39 ()

40 a más ()

c. Tiempo laborando

1 – 3 años ()

3 – 5 años ()

5 años a más ()

d. Régimen laboral

Nombrado ()

CAS ()

Servicio por terceros ()

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

Nunca	(N) = 1
Casi nunca	(CN) = 2
A veces	(AV) = 3
Casi siempre	(CS) = 4
Siempre	(S) = 5

N.º	FACTORES MOTIVACIONALES	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Factores intrínsecos						
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
Factores extrínsecos						
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14	En mi institución se respeta las condiciones de					

	trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del personal Técnico en Enfermería.					
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el personal Técnico en Enfermería.					
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución					
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.					
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad.					
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF personal Técnico en Enfermería.					
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

¡Muchas gracias!

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Es muy grato presentarme ante usted, la suscrita Lic. Rita Teresa Moncada Cruzado, con N.º de DNI. 16467232, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La presente encuesta constituye parte de una investigación que lleva por título “Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo absoluta discreción. De antemano, se agradece su colaboración por las respuestas brindadas.

N.º	DESEMPEÑO LABORAL	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
Logro de metas						
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
Competencias						
8	El cargo que tengo me permite desarrollar satisfactoriamente mi competencias y					

	habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
Rasgos de personalidad						
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio.					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

¡Muchas gracias!

Baremo de las variables y dimensiones

Variable 1	Bajo	Intermedio	Alto
Motivación laboral	24-56	57-89	90-120
D1: Intrínsecos	10-23	24-37	38-50
D2: Extrínsecos	14-32	33-51	52-70
Variable 2	Bajo	Intermedio	Alto
Desempeño laboral	20-46-	47-73	74-100
D1: Logro de metas	7-16	17-26	27-35
D2: Competencias	7-16	17-26	27-35
D3: Rasgos de personalidad	6-14	15-23	24-30

Anexo 4. Consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, suscrita Lic. Rita Teresa Moncada Cruzado, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, estoy realizando la investigación titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación. El objetivo del presente estudio es determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, Enero Marzo 2024. La participación es voluntaria. Si acepta participar, se le pedirá que complete un cuestionario respecto al tema mencionado, cuyos resultados serán manejados únicamente por la investigadora. Al aceptar, entiende que tiene el derecho a no responder a cualquier pregunta que no desee contestar, y que puede decidir no participar en cualquier momento del desarrollo del estudio.

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Firma del participante: _____

Fecha: _____

Anexo 5. Resultados sociodemográficos

Tabla 6.: Sexo del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, enero - marzo 2024

	Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	118	95,9
	Masculino	5	4,1
	Total	123	100

En la tabla 6, el 95,9% son mujeres, mientras que solo el 4,1 % corresponde a hombres. Esto indica una notable predominancia femenina en el área, lo que podría reflejar las tendencias de género dentro de la profesión de enfermería, donde históricamente ha habido una mayor participación de mujeres en comparación con los hombres.

Tabla 7.: Edad del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, enero - marzo 2024

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	18-29	22	17,9
	29-39	17	13,8
	40 a más	84	68,3
	Total	123	100,0

En la tabla 7, el 17,9 % tiene entre 18 y 29 años, el 13,8 % está en el rango de 29 a 39 años, y el 68,3 % tiene 40 años o más. Esto indica que la mayoría del personal es relativamente mayor, con una gran proporción en el grupo de 40 años o más, lo que podría reflejar una fuerza laboral experimentada en el hospital.

Tabla 8.: Tiempo laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, enero - marzo 2024

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	1-3 años	22	17,9
	3-5 años	17	13,8
	5 años a más	84	68,3
	Total	123	100,0

En la tabla 8, el 17,9 % tiene entre 1 y 3 años de servicio, el 13,8 % tiene entre 3 y 5 años, y el 68,3 % tiene 5 años o más de experiencia en el hospital. Esto indica que la mayoría del personal cuenta con una experiencia laboral considerable, lo que podría contribuir a una mayor eficiencia y conocimiento en sus funciones dentro de la institución.

Tabla 9.: Régimen laboral del personal Técnico en Enfermería del Hospital Belén de Lambayeque, enero - marzo 2024

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nombrado	84	68,3
	CAS	22	17,9
	Servicio por terceros	17	13,8
	Total	123	100,0

En la tabla 9, el 68,3 % están bajo el régimen de nombrado, el 17,9 % trabajan bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), y el 13,8 % están en servicio por terceros. Esto indica que la mayoría del personal tiene estabilidad laboral bajo el régimen de nombrado, mientras que una menor proporción se encuentra en regímenes laborales más temporales o contratados de manera externa.