



Universidad Nacional

**SAN LUIS GONZAGA**



## **Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

**"FACTORES INTRÍNSECOS RELACIONADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. ICA 2023"**

Presentado por:

**HERNÁNDEZ MUÑANTE OSCAR AURELIO**

De la **MAESTRÍA EN ENFERMERÍA** mención **CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 13%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 23 de enero de 2025.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO



*Mario W. Reyes Mejía*  
Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA  
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ENFERMERÍA  
MENCION: CIENCIAS EN ENFERMERÍA



**TESIS**

**“Factores Intrínsecos relacionados al Desempeño Laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un Hospital Público. Ica 2023”**

Línea de Investigación:  
Salud Pública y Conservación del Medio Ambiente

Autor:

Bach. Hernández Muñante Oscar Aurelio

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO**

Asesora:

Dra. Margarita Córdova Delgado

**Ica, Perú**

**2025**

## **DEDICATORIA**

Dedico el presente estudio a mis padres que, no estando presentes, siempre fueron un ejemplo a seguir y motivadores para seguir surgiendo en este mundo competitivo; A Dios por haberme dado una familia tan maravillosa llena de valores que fueron inculcados por mis progenitores.

### **AGRADECIMIENTOS.**

Quiero agradecer la Universidad San Luis Gonzaga, al permitir mi formación académica y profesional de calidad, como Magister.

A mis docentes y Asesora en mi formación como Magister, que en todo momento me brindo su apoyo incondicional.

También agradezco al personal profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa María del Socorro, que me apoyaron en la culminación del presente trabajo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii

### **Cuerpo del Informe Final**

I. Introducción.....	9
II. Estrategia metodológica.....	25
III. Resultados.....	29
IV. Discusión.....	33
V. Conclusiones.....	37
VI. Recomendaciones.....	38
VII. Referencias bibliográficas.....	39
VIII. Anexos.....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1.	Datos generales del personal Profesional de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica – 2023.....	29
Tabla 2.	Motivación Factores intrínsecos según indicadores, aplicado al personal Profesional de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica – 2023.....	30
Tabla 3.	Motivación Factores intrínsecos aplicado al personal Profesional de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica – 2023 Análisis global.....	31
Tabla 4.	Desempeño laboral en las Enfermeras (os) según dimensión Logro de Metas en el servicio de emergencia del Hospital santa María del Socorro, Ica 2023...	32
Tabla 5.	Desempeño laboral en las Enfermeras (os) según dimensión Iniciativa en el servicio de emergencia del Hospital santa María del Socorro, Ica 2023.....	33
Tabla 6.	Desempeño laboral en las Enfermeras (os) según dimensión Relaciones Interpersonales en el servicio de emergencia del Hospital santa María del Socorro, Ica 2023.....	34
Tabla 7.	Desempeño Laboral en el personal Profesional de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica 2023 Análisis Global.....	35

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Gráfico 1. Datos Generales del personal profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica 2023 (I parte).....	60
Gráfico 2. Datos Generales del personal profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica 2023 (II parte).....	61
Gráfico 3. Porcentajes globales de la Motivaciones Factores Intrínsecos de las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica 2023.....	58
Gráfico 4. Porcentajes del Desempeño Laboral Dimensión Logro de Metas en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica 2023.....	62
Gráfico 5. Porcentajes del Desempeño Laboral Dimensión Iniciativa en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica 2023.....	63
Gráfico 6. Porcentajes del Desempeño Laboral Dimensión Relaciones Personales en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica 2023.....	64
Gráfico 7. Porcentajes globales de la variable Desempeño Laboral en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Mari del Socorro De Ica 2023.....	65

## RESUMEN

El presente estudio tuvo por **Objetivo:** Determinar la relación existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público Ica. **Material y métodos:** el estudio es tipo cuantitativo, transversal, descriptivo, con nivel correlacional, diseño No experimental; con muestra de 20 profesionales de enfermería del servicio de Emergencia y como instrumento dos cuestionarios validados. **Resultados:** en lo que es Motivaciones factor Intrínseco se encontró que el 76% de las Enfermeras tuvo un alto nivel de motivación intrínseco, y el 24% nivel medio, y no se encontró resultados en nivel bajo; en lo que es Desempeño Laboral el 92% es Adecuado, el 8% se encuentra en proceso y no adecuado no se encuentran valores, según dimensiones tenemos en Logro de Metas el 64% es adecuado, 32% se encuentra en proceso y solo el 4% no adecuando, Iniciativa el 84% es adecuando, el 16% se encuentra en proceso, y en Relaciones Personales el 92% es adecuado, el 8% en proceso y no encontrándose valores en no adecuado, **Conclusiones:** Existe relación significativa entre las Motivaciones Factores Intrínsecos y el Desempeño Laboral, en el personal de Enfermería del servicio de Emergencia, esto fue analizado a través de una Prueba de Hipótesis para X<sup>2</sup> (Chi Cuadrado) de Independencia de Criterios, con un nivel de significación de 5 % ( $\alpha = 0.05$ ) o  $p < 0.05$ , donde se encontró en nuestros resultados el valor de  $p = 0.006$  es decir menor  $\alpha = 0.05$ .

Palabras Claves: Factores Intrínsecos, Desempeño Laboral, Profesionales de Enfermería

## ABSTRACT

**The objective** of this study was to determine the relationship between intrinsic factors and the work performance of nursing professionals in the emergency department of a public hospital in Ica. **Material and methods:** This study is quantitative, cross-sectional, descriptive, correlational, non-experimental in design; with a sample of 20 nursing professionals and two validated questionnaires as an instrument. **Results:** In terms of Motivations Intrinsic Factor, it was found that 76% of the Nurses had a high level of intrinsic motivation, and 24% had a medium level, and no results were found at a low level; In terms of Work Performance, 92% is Adequate, 8% is focused on process and not adequate, no values are found, Results: In terms of Motivations Intrinsic Factor, it was found that 76% of the Nurses had a high level of intrinsic motivation, and 24% had a medium level, and no results were found at a low level; In terms of Work Performance, 92% is Adequate, 8% is focused on process and not adequate, no values are found, **Conclusions:** There is a significant relationship between Motivations and Intrinsic Factors and work performance in the Nursing staff of the Emergency Department analyzed through a Hypothesis Test for X<sup>2</sup> (Chi Square) of Independence of Criteria, with a level of significance of 5 % ( $\alpha = 0.05$ ) or  $p < 0.05$ , where the value of  $p = 0.006$  i.e. less than  $= 0.05$ .

**Key words:** Intrinsic Factors, Job Performance, Nursing Professionals

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación sobre Factores intrínsecos relacionados a Desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público en Ica. se realizó para saber cuáles son las condiciones con que el profesional de enfermería se desempeña en sus actividades, teniendo en consideración los factores motivacionales o factores intrínsecos, y como estos están relacionados con la satisfacción en el cargo que desempeña, y con la naturaleza de las tareas que el profesional ejecuta. En una investigación de Herzberg <sup>(1)</sup> en 2019. Los factores intrínsecos están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Estos factores involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual.

*“Según las investigaciones de Herzberg, el efecto de los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas es mucho más profundo y estable; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios, la evitan. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos, Herzberg los llama también factores de satisfacción”*

Las Naciones Unidas <sup>(2)</sup> en el 2019 realiza un comentario en donde nos dice que la motivación, a menudo impulsada por la curiosidad, es lo que nos hace avanzar en la vida. Nos estimula a aprender y mejorar, y a establecer y cumplir objetivos. Las personas con inteligencia emocional suelen estar motivadas intrínsecamente por la propia tarea para alcanzar objetivos internos, más que por recompensas externas como el dinero, los elogios o evitar el castigo. La motivación impulsa la creatividad y permite mejorar las competencias. Es esencial para establecer objetivos y en la gestión de nuestro comportamiento, y fundamental en los logros académicos y profesionales. Las personas motivadas intrínsecamente tienden a ser más creativas, obtienen mayor satisfacción y rinden más a lo largo del tiempo.

Según Fischman <sup>(3)</sup> 2020 comenta que la motivación intrínseca impulsa una actividad guiada por sus talentos, donde favorece el aprendizaje, creatividad y perseverancia entre las personas, la autonomía es el motivador intrínseco más importante que consiste en una necesidad psicológica vital en la persona que hay que satisfacer para que inclusive no impacte a nivel fisiológico donde estas personas satisfechas tendrán menores niveles de cortisol y por lo tanto menor respuesta de ansiedad. Asimismo, estudios mencionan, cuando un jefe promueve la autonomía, los

trabajadores presentan mayor bienestar, satisfacción laboral y menor ausentismo, mejora la autoestima y poseen una actitud positiva y aumenta la productividad.

OPS. <sup>(4)</sup> 2022 La fuerza de trabajo en las Américas representa cerca del 50% (460 millones) de la población total de la región, siendo su principal fuente de producción y desarrollo. América Latina y el Caribe contribuyen con 60% de la fuerza de trabajo y está presente en todos los sectores económicos. Sin embargo, para asegurar su máximo rendimiento y productividad se necesitan: condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias; y, condiciones de empleo equitativas y justas. Solo así se logrará el trabajo decente, que contribuya al desarrollo y la productividad individual, sectorial y regional. Por el contrario, las condiciones de trabajo inseguras, insatisfactorias o peligrosas, pueden causar accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo. De esta manera el trabajo y el empleo se reconocen como determinantes sociales claves de la salud. El equipo de Salud de los Trabajadores se ha comprometido a promover la equidad para la salud de los trabajadores de la Región prestando asistencia técnica con varios enfoques preventivos para: (1) Fortalecer los marcos regulatorios y el liderazgo del sector salud en los Estados Miembro; (2) promover la salud de los trabajadores y el desarrollo de lugares de trabajo seguros, productivos y saludables; (3) prevenir y registrar las enfermedades, los accidentes y las muertes en el trabajo; (4) lograr el acceso a la salud universal; y (5) atender a los sectores económicos críticos por su impacto en la salud de estas poblaciones. Estamos realizando una amplia interacción con los actores sociales interesados en el tema para poner en marcha el Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025, con el enfoque de Salud en todas las Políticas. De esta manera podremos responder a las prioridades nacionales, regionales y mundiales que han definido OPS/OMS para la salud de los trabajadores, así como contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS),

los servicios de atención especializada han aumentado, así como, la demanda de atención a pacientes dependientes con enfermedades crónicas y complejas; sin embargo, no hubo aumento del número de profesionales de enfermería ni de la infraestructura; el equipamiento para la atención y las condiciones de trabajo han mostrado debilidades; como consecuencia, aumentaron las complicaciones y eventos adversos en los pacientes, y el desempeño del profesional de enfermería ha sido cuestionada. Este contexto, afecta la motivación del profesional de enfermería, afecta su desempeño, y tendría repercusión en la calidad de atención, costos de atención, indicadores de calidad y calidad de registros. La deficiencia de enfermeras por paciente determina la disminución de la oportunidad de atención al paciente, aumentando el agotamiento e insatisfacción laboral de la enfermera; e incluso estaría condicionando al aumento de incidentes y la mortalidad de pacientes.

OMS <sup>(5)</sup> 2020 El profesional de enfermería se encuentra presente en todos los lugares y niveles de atención de salud; además, es considerado como la columna vertebral del sistema de salud al contribuir en prioridades sanitarias como las coberturas sanitarias, control de enfermedades, preparación y respuesta ante emergencias, seguridad del paciente y atención centrada en la persona, siendo determinante para el logro de metas nacionales e internacionales (OMS, 2020). En los últimos años, las instituciones de salud en el Perú y Latinoamérica están atravesando situaciones difíciles debido al aumento de la demanda de atención y complejidad de enfermedades en los pacientes, lo que genera sobrecarga laboral, deficiencia de personal, material, equipamiento e infraestructura; impactando directamente al desempeño del profesional de enfermería. Esta situación se ve claramente en los hospitales peruanos de la Seguridad Social, y en los hospitales públicos del Estado.

CIE y OMS. <sup>(4)</sup> 2020. Con motivo del Día Mundial de la Salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE), y el movimiento Nursing Now han presentado su informe “Situación de la Enfermería en el Mundo 2020”. Tanto el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) como la OMS, desde hace mucho tiempo ha advertido desde años atrás el riesgo que suponía para la salud global la escasez de Enfermeras y Enfermeros como profesional. Por otro lado, se puede observar que 8 de cada 10 enfermeras, migran a otros países, en busca de mejoras profesionales, y si a esto se le agrega la mala política del estado en cuestión de reclutamiento del profesional, no se ven mejoras para la profesión. Estas acciones afectan muy grandemente a los países con menos ingresos.

Para querer subsanar este problema que es la carencia mundial del profesional de enfermería de aquí a los 2030, este informe recolectado por la CIE y la OMS, recomienda un incremento de 8% en el mundo del profesional de enfermería que se gradúa cada año y dar las mejoras en el emplear a este profesional, también debe de mejorar las condiciones laborales para asegurar que los Enfermeros vivan en el país donde realizó sus estudios.

De tal manera que, la presidenta del CIE, lo tiene claro: no debe tomarse la inversión en enfermería como un gasto sino como una inversión porque “cada céntimo invertido en enfermería aumenta el bienestar de las personas y las familias de una manera tangible, que todos pueden ver. Este informe destaca la contribución de la enfermería y confirma que invertir en la profesión representa un beneficio para la sociedad, no un coste. El mundo necesita millones de enfermeras más y estamos pidiendo a los gobiernos que hagan lo correcto, que inviertan en esta maravillosa profesión y vean a sus poblaciones beneficiarse del increíble trabajo que sólo las enfermeras pueden hacer”.

En el servicio de emergencia del Hospital Santa María del Socorro, acuden una gran proporción de usuarios con diferentes problemas de salud, pudiéndose observar una gran demanda de atención de salud, el usuario al momento del ingreso al servicio, tiene que pasar por triaje en donde se va

a clasificar al paciente para ser atendido o no; en este momento el profesional de enfermería clasifica al paciente como una emergencia o urgencia; si es una emergencia en donde la vida del paciente está en peligro pasara a trauma shock; si no pasaran al área de admisión donde recaban su ficha de atención, pasa a los tópicos de consultorio de emergencia según patología, posterior a ello el paciente es atendido por el profesional de Enfermería en el área de tópico de enfermería sea adulto o pediátrico, luego de atender al paciente, este pasara al área de atención al paciente ambulatorio, área de Observación o a hospitalización. En muchas ocasiones el paciente o el familiar no entienden como es el manejo de la atención, oponiéndose a que se le administre el tratamiento, que se le realice procedimientos para ayuda al diagnóstico, manifestando atropellos a nuestra persona de una manera verbal y en algunas oportunidades físicas. Estos son algunos problemas observados en el servicio de emergencia que en muchas ocasiones no se logra a realizar una atención idónea, teniendo repercusión en nuestro desempeño laboral.

**Problema General:**

¿Cuál es la relación que existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público, Ica 2023?

**Problemas Específicos:**

**PE1:** ¿Qué relación existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia logro de metas en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital Público, Ica 2023?

**PE2:** ¿Qué relación existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia Iniciativa en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital Público, Ica 2023?

**PE3:** ¿Qué relación existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia Relaciones Interpersonales en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público, Ica 2023?

En antecedentes internacionales, Baysar S. <sup>(7)</sup> en Argentina año 2022 realizo un trabajo de investigación cuyo objetivo fue describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, observacional, descriptivo, de corte transversal, muestra 60 profesionales de enfermería, la muestra se caracterizó por ser del género femenino, entre 34 y 53 años. El desempeño profesional, en las tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de la muestra, y destaca que no se encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional.

Lacoa C <sup>(8)</sup> en Bolivia año 2020, ejecuto una investigación con el objetivo de identificar los factores vinculados con el nivel de satisfacción laboral del personal de salud servicio de

hematología del hospital Materno Infantil Caja Nacional de Salud de la Paz segundo semestre, es descriptivo, transversal, muestra de 28 profesionales de la salud, satisfacción regular 64.3% para los factores extrínsecos, satisfacción pésima 96.4% para los factores intrínsecos. Referente al Nivel de Satisfacción laboral General 100% pésimo del total de encuestados, el análisis individual de cada grupo de factores encontramos dentro la categoría de factores extrínsecos tienen un nivel de satisfacción medio en un 61.4%, mientras que para los factores intrínsecos su nivel es medio en un 46.4%.

Alvarado C. Pinduisaca E. <sup>(9)</sup> en Ecuador año 2019 presentaron una investigación cuyo objetivo fue Determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital materno infantil dra. Matilde Hidalgo de Procel, es descriptiva, cuantitativa, de campo, la muestra fue de 50 profesionales enfermería, la población mayoritaria pertenece al sexo femenino, edad predominante fue de 25 a 45 años, experiencia laboral de 1 a 5 años, con dos o más hijos, Los factores que mayormente afecto el desempeño laboral fueron las limitaciones de capacitación (52%) por falta de apoyo de la alta dirección de la entidad, el no aseguramiento de su estabilidad laboral (56%), la falta de reconocimientos (40%), alta sobrecarga laboral experimentada (52%). Entre los factores positivos se citó la adaptación al puesto de trabajo (88%), puntualidad, orientación bajo una política hospitalaria y manuales de procedimientos (70%).

Hernandez Y. Hernandez R. Señan N. Rodríguez L. <sup>(10)</sup> en Cuba año 2019 llevaron a cabo una trabajo de investigación. Con el objetivo de Evaluar del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner, Mayabeque; el eestudio fue descriptivo-transversal, la muestra estuvo conformada por profesionales de enfermería de los 11 municipios de la provincia Mayabeque, Los resultados indican que hay predominancia del sexo femenino (79,54%), la edad entre 30- 39 años (50,00%), los años de experiencia de 6 a 10 años (65,90%), la superación profesional adecuada (70,45%) y desempeño profesional adecuado (84,09%). Los profesionales de enfermería clasificaron como eficientes y expertos según la teoría de Patricia Benner (45,45% y 22,72% respectivamente).

En proyectos Nacionales, Carhyapoma B; <sup>(11)</sup> en Perú año 2024; realizo una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital públicos: fue un trabajo cuantitativo, experimental, descriptivo y correlacional con una muestra de 70 licenciadas en Enfermería; se encontró que la motivación intrínseca es regular con un 55.7% , para la motivación extrínseca se obtuvo que es regular con un 57.1%, para el desempeño profesional el nivel fue regular con un 54.3% , en cuanto la relación entre las variables motivación laboral y desempeño profesional nos arrojó un Rho de Spearman un coeficiente de 0,689 evidenciando relación significativa positiva y moderada.

Yraula K; Yauri R; <sup>(12)</sup> en Perú año 2022 realizaron una investigación en donde el objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, fue cuantitativo, correlacional de corte transversa y no experimenta, la muestra estuvo dada por 65 profesionales de Enfermería los resultados se obtuvo que la motivación es alta en un 58,46%, media en 30,77% y baja en 10,77%; mientras el desempeño laboral es bueno en un 84,62 %, es regular en un 9,23% y bajo en un 6,15%.

Bustamante K.<sup>(13)</sup> en Perú año 2021 realizaron un estudio de investigación con el objetivo de determinar cuál es la Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de enfermería en los servicios de Emergencia, estudio documental, el 78% de las investigaciones mostraron nivel medio de sobrecarga de trabajo y el 66.7% un regular desempeño laboral. Con respecto a las dimensiones, el 50% coincidió en dimensionar la sobrecarga de trabajo en Carga física, carga mental, trabajo a turnos y organización de servicios y el 44.4% consideró dimensionar el desempeño laboral en Planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas.

Pérez J. Garma N. Vivanco M.<sup>(14)</sup> en Perú año 2021 realizaron un cuyo objetivo determinar la sobre carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital nacional Arzobispo Loayza, Lima . fue descriptivo correlacional, no experimental y transversal, La muestra fuer de 56 profesionales de enfermería del Servicio de emergencia. Se demostró que el 46,43% presenta una sobrecarga laboral en un nivel medio, el 39,29% bajo y el 14,29% alto. Asimismo, el 50. 00% presenta un desempeño profesional en un nivel regular, el 35,71% óptimo y el 14,29% deficiente.

Becerra B. Calderón D.<sup>(15)</sup> en Perú año 2021, llevaron a cabo un estudio con el objetivo de determinar cuál es la Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía Hospital Militar Central. Estudio de metodología de tipo básico, siendo su diseño no experimental, correlacional. La población muestral estuvo conformada por 72 profesionales de enfermería del Servicio de emergencia, se demostró que el 48,15% no presenta carga laboral y el 51,85% presenta carga laboral. Asimismo, se encontró que el 20,37% presenta un desempeño profesional en un nivel deficiente, el 53,70% en un nivel regular y el 25,93% un nivel eficiente.

Guadalupe B <sup>(16)</sup> en Perú año 2021 ejecutaron una investigación con la finalidad de determinar la influencia de los factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, fue no experimentos, correlacional – transversal, la muestra fue de 51 profesionales de Enfermería, el 45.1% de las enfermeras presentaron niveles altos en factores motivacionales y desempeño laboral eficiente, el 31.4% de las enfermeras con regular desempeño laboral tuvo niveles medios en factores motivacionales y el 2% de las enfermeras con deficiente desempeño laboral se encontraban con niveles bajos en los factores motivacionales. Referente a los factores motivacionales predominó

el nivel alto, donde el 56.9% se encontraba en los factores extrínsecos y el 52.9% en los factores intrínsecos.

Quintana D. Tarqui C.<sup>(17)</sup> en Perú año 2020 realizaron un Artículo de Investigación con el objetivo de determinar el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el hospital de la Seguridad Social del Callo, estudio transversal, su muestra fue 208 enfermeras; el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. con suficiente desempeño, el 66,7% En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5%.

Cabanillas E; Ruiz G.<sup>(18)</sup> en Perú año 2020 realizaron un estudio de investigación con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima, fue cuantitativo, no experimental, correlacional, transversal, descriptivo, hipotético deductivo. Participaron 30 profesionales de Enfermería; el 76.7% tienen edades comprendidas entre los 25 a 39 años, 93.3% son mujeres, 40% vienen laborando en sala de operaciones de 1 a 5 años y 40% vienen laborando en la institución de salud entre 1 a 5 años. La motivación laboral es alta 33.3%, media 53.3% y baja 13.3%; según dimensión intrínseca es alta 53.4%, media 33.3% y baja 13.3% y la dimensión extrínseca es alta 53.3%, media 30.0% y baja 16.7%. El desempeño laboral es bueno 20.0%, regular 63.3% y mala 16.7%.

Gamarra J.<sup>(19)</sup> en Perú año 2019 ejecuto una investigación con el objetivo de determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, fue explicativo y aplicada, cuantitativo, observacional y transversal; no experimental, correlacional – causal, muestra de 40 enfermeras; motivación laboral medio, el 37.50% presentaron desempeño regular y 10% desempeño eficiente; en cambio de los enfermeros que tuvieron motivación alta, el 20.00% presentaron desempeño eficiente y 7.50% regular, y de la motivación baja, 15.00% presentaron desempeño regular y 10.00% deficiente; de los enfermeros con nivel medio de factores intrínsecos de la motivación laboral, el 32.50% presentaron desempeño regular, 10% desempeño eficiente y solo el 2.50% deficiente.

Cherres J.<sup>(20)</sup> en Perú año 2019 realizo una investigación cuyo objetivo fue determinar los factores que influyen en el desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia Hospital III EsSlalud Chimbote, fue un estudio cuantitativo, descriptivo, correlaciona , la muestra fue de 24 enfermeras, 24 de enfermeros encuestados, el 83.3% tienen un grado de desempeño laboral alto, mientras que un 16.7% un nivel medio y ninguno de ellos obtuvo un nivel de desempeño laboral

bajo, además el 70% que califican a los factores extrínsecos como bueno y el 100% que consideran a los factores extrínsecos como regular alcanzaron un grado de desempeño laboral alto y mientras que el 85.7% que consideran a los factores intrínsecos como regular y el 77.8 % que consideran a los factores intrínsecos como bueno alcanzaron un nivel de desempeño alto.

Salazar R. <sup>(21)</sup> en Perú año 2019 realizó un trabajo de investigación con el objetivo de determinar el desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de Minsa Cajamarca, no experimental, descriptivo, transversal, de diseño correlaciona. La población fue de 139 personas y la muestra fue censal para ello se utilizó criterio aleatorio simple, el 35% desempeño laboral “Medio Bajo”, el 30% tienen un nivel “Medio Alto”, mientras que sólo el 18% alcanzó un nivel “Alto” y el 17% un nivel “Bajo”. Según el nivel de Calidad de Atención; El 42% de pacientes perciben un nivel de satisfacción “En Proceso”, seguido del 37% que perciben un nivel de satisfacción “Aceptable” y el 21% un nivel de satisfacción “Por Mejorar” en la calidad de atención.

Soto M. <sup>(22)</sup> en Perú año 2019 llevo a cabo un trabajo de investigación con el objetivo de determinar las Estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Pedro Pablo Atusparia. Chiclayo, cuantitativo, transversal, no experimental, descriptivo-correlacional la muestra fue de 14 profesionales de enfermería, el profesional de enfermería maneja un nivel medio de motivación (50%); mientras que las enfermeras presentan un nivel alto de desempeño laboral (92,86%). Además, el coeficiente de correlación entre la motivación y el desempeño laboral es muy bueno (Rho: 0,814) y significativa porque  $p: 0,000 < 0,05$  y se infiere que; existe relación positiva y significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Loja R. <sup>(23)</sup> en Perú año 2019 realizó una investigación con el objetivo de analizar el Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas, es cuantitativo, descriptivo, observacional, prospectivo, trasversal y de análisis univariado, muestra 87 profesionales de enfermería, el 57.5% tienen un desempeño laboral regular, el 23% bueno, solo el 19.5% malo. Así mismo, en la dimensión calidad del trabajo se observa que el 40.2% tiene un desempeño laboral regular, el 34.5% malo y el 25.3% bueno. Dimensión de disciplina laboral, el 69% un desempeño laboral regular el 19.5% bueno y 11.5% malo. **Dimensión de iniciativa** y creatividad el 51.7% regular, el 28.7% bueno y 19.5% malo. Dimensión de superación personal el 46% regular, 33.3% malo y el 20.7% bueno. Dimensión cumplimiento del plan de trabajo. 51.7% desempeño laboral regular 31.1% malo y el 17.2% bueno.

Escalante L. Zapatel N. <sup>(24)</sup> en Perú año 2018 llevaron a cabo un estudio con el objetivo de analizar el Desempeño laboral y condiciones del trabajo del profesional de Enfermería en el servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca, no experimental, Transversal, correlacional, muestra censal de 58 profesionales de enfermería, En cuanto al desempeño laboral y su relación

con las condiciones de trabajo existe una baja correlación directa y significativa al 5% entre ambas variables.

Díaz C. Gutiérrez H. Amancio A.<sup>(25)</sup> en Perú año 2018; llevaron a cabo una investigación con el objetivo de analizar el Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de Enfermería de Áreas críticas Lima; correlacional, prospectivo, de corte transversal. La población 65 enfermeras, mediante una muestra no probabilística, 6.2% presentó un factor condicionante bajo en la dimensión factores individuales, 29.2% lograron un factor condicionante alto en la dimensión factores lugar de trabajo y 89.2% obtuvo un factor condicionante regular en la dimensión factores de contenido de trabajo. La evaluación de desempeño presentó que, en la autoevaluación, un 76.9% logró un nivel buen. En la evaluación de pares, el 16.9% logro un nivel deficiente, mientras que el 29.2% un nivel bueno.

Sopla V. Gonzales E.<sup>(26)</sup> en Perú año 2018, llevo a cabo una investigación con el objetivo de analizar la laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba. Chachapoyas, es cuantitativo, descriptivo comparativo, observacional, prospectivo, transversal, de análisis univariado, muestra de 36 profesionales de enfermería Los resultados evidencian que los profesionales de enfermería que pertenecen al Hospital de Apoyo Gustavo Lanatta Lujan de Bagua el 77.8 % tiene regular desempeño laboral, el 19.4 % mal desempeño laboral y 2.8 % buen desempeño laboral; del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 91.7 % regular desempeño laboral, el 5.6 % buen desempeño laboral y 2.8 % mal desempeño.

Investigaciones locales González M.<sup>(27)</sup> en Perú año 2022 llevo a cabo una investigación con el objetivo de analizar las Habilidades generales y el desempeño laboral de los Enfermeros de un Hospital público de Ica, es descriptiva-correlativo y transversal, experimental; el 66.9% de los enfermeros posee buena habilidad gerencial, el 29.8% posee regular habilidad gerencial y el 3.3% posee mala habilidad gerencial. Por otro lado, el 80.2% de los enfermeros posee un desempeño laboral adecuado, un 18.2% posee regular desempeño laboral y un 1.7% no posee un adecuado desempeño laboral.

Becerra B. Pereyra M. Banabente R.<sup>(28)</sup>. En Perú año 2021 realizó una investigación con la finalidad de analizar el Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia del hospital Santa María del Socorro, Ica, es descriptivo, cuantitativo y transversal, con muestra de 47 enfermeros, el 68.1% son licenciados de Enfermería y 31.9% técnicos de enfermería, edad 51-58 años 38.3%, sexo femenino 72.3%, estado civil casado 55.3%, son de la costa 80.9% y tienen más de 10 años laborando 40,4%. El estrés es de nivel medio 55,3%, nivel bajo 29,8% y nivel alto 14,9%. Por dimensiones el agotamiento emocional es nivel medio 51.1%, despersonalización nivel bajo 42.6%, y realización personal nivel medio 48.9%. El desempeño laboral es de nivel regular 44.7%, nivel bueno 38.3% y nivel deficiente 17%.

Tataje W.<sup>(29)</sup> en Perú año 2018; llevo a cabo una investigación con el objetivo de analizar las Características de las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica Enero, muestra de 58 enfermeras; es descriptiva, corte transversal, la muestra fue obtenida a través del muestreo no probabilístico, con un total de 58 profesionales; el 73,3% son de sexo femenino, el 63,3% tienen de 31 a 45 años, el 40% son casados, el 55% son nombrados y el 56,7% tienen más de 6 años de servicio, relaciones interpersonales el 72% refieren que son medianamente favorables, el 23% dicen que son favorables y solo el 5% refiere que es desfavorable. El desempeño laboral de los profesionales de enfermería, es favorable en un 78% y desfavorable en el 22%.

**Citando a las bases teóricas,** En lo que es factores intrínsecos, Breve repaso histórico de la motivación intrínseca Para comprender de dónde viene el constructo psicológico de la motivación intrínseca, es importante saber cuáles son los orígenes de este concepto vinculado a los procesos mentales vinculados a lo que nos motiva. Estos se remontan a tiempos en los que ni siquiera existía la psicología como ciencia. La motivación ha sido objeto de presencia en todas las épocas. Ya Platón hablaba de la ira, el valor, los instintos, Aristóteles mencionaba las metas, Epicuro se centró en la búsqueda del placer y la huida del dolor. Desde la fundación de la Psicología científica recordaremos a McDougall (1908) quien recurrió a los instintos como explicación de la conducta, a Freud (1910) con la motivación inconsciente. Aunque el conductismo de Watson y de Skinner no se ocuparon de este tema ya que entendían el aprendizaje como único motor de la acción, hasta que el neoconductismo a través de Clark Hull (1943) vio que no bastaba el aprendizaje para ejecutar una conducta. No es hasta las teorías de causación personal de los años 70 (De Charms) y la teoría de la autodeterminación, allá por los años 80 (Deci y Ryan), que se empieza a hablar de motivación intrínseca.

Según Uliaque 2024; La motivación intrínseca tiene su origen dentro del individuo, y está dirigida por las necesidades de exploración, experimentación, curiosidad y manipulación, las cuales se consideran conductas motivadoras en sí mismas. Dicho de otro modo, la motivación intrínseca es el tipo de motivación que es autoadministrado, y que predispone al individuo a esforzarse por aproximarse a la consecución de una meta. Según dicen, es una necesidad subyacente en el individuo de competencia social y autodeterminación. Es decir, aquellas conductas que se realizan en ausencia de cualquier contingencia externa aparente se consideran intrínsecamente motivadas. La realización de la actividad es un fin en sí mismo y su realización permite al sujeto sentirse autónomo y competente, fundamental para el buen desarrollo de la autoestima sana.<sup>(30)</sup>

Reeve (1994) ha determinado que las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración. Al respecto, Berlyne afirma que la complejidad,

la novedad y la imprevisibilidad son propiedades que conducen a la exploración, la investigación, la manipulación y, en definitiva, a la motivación personal. <sup>(31)</sup>

Los aspectos intrínsecos del trabajo son aquellos que se relacionan directamente con el contenido del trabajo y las tareas a realizarse. Tener mucho trabajo por hacer o poca variedad en las tareas pueden ser estresores de este tipo (Flores y Canales, 2010) <sup>(32)</sup>

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España (1997) plantea que los factores intrínsecos pueden considerarse como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, con la capacidad de influir tanto al bienestar como a la salud del trabajador en el desarrollo de sus actividades.

Otra forma de llamar a los factores intrínsecos en el contexto laboral puede ser llamados como obstáculos y facilitadores, sin embargo, estas definiciones no son exclusivas de los factores intrínsecos. Oramas (2013) menciona que: “los obstáculos son factores del ambiente laboral que restringen el desempeño, mientras que los facilitadores son condiciones organizacionales que contribuyen a disminuir los obstáculos”.<sup>(33)</sup>

No hay una motivación que sea “buena” y otra que sea “mala”. Para lograr cualquiera de tus objetivos, necesitarás encontrar un equilibrio entre la motivación intrínseca y la extrínseca, tanto a nivel individual como a nivel colectivo. En ese sentido, existen diversos estudios acerca de la importancia de ambas motivaciones en el entorno personal y laboral, pero sin duda una de las hipótesis más célebres sobre la motivación intrínseca es la teoría de la autodeterminación.

La teoría de la evaluación cognitiva es presentada por Deci y Ryan (1985) como una subteoría dentro de la TAD, que tiene el objetivo de especificar los factores que explican la variabilidad de la motivación intrínseca. Se enfoca hacia las necesidades fundamentales de competencia y autonomía y fue formulada para integrar los resultados de los experimentos iniciales del laboratorio sobre los efectos de los premios, regeneración, y otros aspectos externos en la motivación intrínseca. La teoría propone cuatro puntos principales que ayudan a explicar y predecir el nivel de motivación intrínseca de una persona: Cuando los individuos participan en una actividad, la competencia, factores extrínsecos, Motivación hacia la tarea. <sup>(34)</sup>

Es la motivación la que nace de la propia persona, conduciéndola a realizar su trabajo, u otra actividad, sin necesidad de tener que recibir estímulos externos, como sería un salario o un aumento de sueldo. Históricamente, ha habido una clara tendencia a menospreciar este tipo de motivación en el ámbito de la empresa, lo que es un grave error. Los estudios más modernos sobre motivación y gestión laboral coinciden en que el salario o los objetivos monetarios no suelen ser suficientes para mantener la motivación de los empleados. Es necesario cuidar también las áreas más intangibles que tienen que ver con la psicología del individuo, es decir, las motivaciones de carácter intrínseco. La motivación intrínseca nace del interior de la persona con el fin de satisfacer

deseos no materiales, como, por ejemplo, la autorrealización y el disfrute de un trabajo o tarea por el mero hecho de hacerla. Es decir, a diferencia de la motivación extrínseca, tiene más que ver con el proceso del trabajo en sí mismo que con la recompensa lograda una vez acabado. <sup>(35)</sup>

Pérez A. características que nos ayudan a comprender mejor el concepto de motivación intrínseca: Autodeterminación: es la capacidad individual para gestionar el camino de vida. Implica, a su vez, dos elementos: por un lado, la capacidad de decisión en torno a aspectos cruciales; por otro, el establecimiento de metas y planes que permitan una proyección de la persona en todos sus aspectos.

Competencia: son aquellas capacidades, habilidades, talentos, destrezas y conocimientos con los que cuenta cada individuo para llevar a cabo su proyecto personal. Las competencias nos definen como sujetos y nos diferencian del resto de las personas con las que convivimos.

Interrelación: aun cuando la motivación intrínseca es labor de cada persona, las relaciones interpersonales siguen siendo fundamentales para que cada uno decida cuáles son sus intereses. El reflejo en los otros es necesario, pues de una forma u otra éstos también nos definen como individuos.

Curiosidad: es la condición innata de las personas para el conocimiento. La curiosidad es un motivo en sí mismo que debe ser orientado en función de las metas de cada individuo. Si nuestros intereses son distintos, probablemente es porque nuestra curiosidad también lo es. A través de ésta, además, podemos buscar respuestas sin recibir estímulos exteriores. <sup>(36)</sup>

Si nos basamos sobre estas apreciaciones de los diferentes autores, en cuanto al desempeño laboral del profesional de enfermería, no tendríamos cuando terminar de realizar un listado de ellos, pero no se escapa de su realidad que la función del profesional de enfermería basándose en el cuidado del paciente, y este a su vez esta realiza por medio de teorías y métodos científicos que la misma profesión ha venido formando.

El desempeño laboral del profesional de la salud es arduo y complejo, debido a que en la actualidad cada una de ellas tiene definidos sus modelos y tipos de diagnósticos para realizarse en el paciente según la carrera profesional, en lo que es enfermería su actuar es frente al paciente, la familia y comunidad, en la actualidad al medio ambiente, su función principal es cuidar al individuo para que en corto tiempo pueda valerse por sí mismo, al mismo tiempo previniéndolas, como es en la parte preventiva promocional.

En la actualidad, el desempeño laboral del profesional de enfermería es arduo en donde no solo nos avocamos al cuidado del paciente sino a la educación de estos. Para el cuidado de la salud tanto en la prevención como en la promoción. Por ello el cuidado es continuo desde el hospital hasta su recuperación tanto en casa como la rehabilitación y en el hospital como paciente ambulatorio. Esto nos permite realizar acciones compartidas con los diferentes profesionales que tiene a cargo el cuidado del paciente.

En esta oportunidad el desempeño laboral, lo he tomado en tres competencias en donde el profesional de enfermería tendrá la oportunidad de mostrar cómo está realizando su desenvolvimiento dentro de su campo profesional. La primera esta dado por logro de metas en donde nos dará un enfoque sobre sus actividades, el segundo es sobre su iniciativa en este caso nos muestra de qué manera se enfrenta a los posibles problemas en cuanto al cuidado del paciente y su respectiva toma de decisiones para la solución del problema encontrado, en el tercero estaremos viendo las relaciones interpersonales tanto con el equipo multidisciplinario de salud, los pacientes y la familia.

En esta oportunidad estaremos citando algunos investigadores sobre la definición del desempeño laboral; Aranda y Contreras ; En su “Teoría del Campo” Lewin citado por Chiavenato , afirma que el comportamiento humano no se puede entender por fuera del entorno o ambiente que le rodea, sobre el cual influye y por el cual es influenciado, en un intercambio continuo de fuerzas que se retroalimentan, este entorno lo conforman su familia, los grupos sociales que integra, el medio ambiente en el que se encuentre, y el lugar en el cual desempeña una actividad económica o trabajo, siendo este último una empresa en la mayoría de casos. <sup>(37)</sup>

Según Campbell et al, (1990), afirman que el desempeño laboral son acciones y conductas sobre salientes de un colaborador que impulsarán el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones. <sup>(38)</sup> Asimismo, Pedraza et al., (2010) <sup>1</sup> señalan que el éxito del desempeño depende de un conjunto de característica que se muestran por medio de la conducta. <sup>(39)</sup> Por esta razón, Milkovich & Boudreau (1994) asumen que el desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales, como: las cualidades, las capacidades, las habilidades, las características que interactúan en el trabajo y de la organización, ya que estos comportamientos pueden afectar en los resultados y la variabilidad sin precedente que se están dando hoy por hoy en las organizaciones. <sup>(40)</sup>

Por otro lado, Faria (2000) precisa al desempeño laboral como resultado del comportamiento de los trabajadores en consecuencia de sus actividades asignadas y aportes en función a su carga que depende de un regulador entre el colaborador y la empresa. <sup>(41)</sup> Así mismo, Palmar, Rafael, Valero, & Jhoan (2014) mencionan que es la respuesta ante el cumplimiento de las laborales asignadas, debidamente adecuado a sus exigencias y requerimientos de la organización de modo que sea eficiente, eficaz y efectivo, ayudando al cumplimiento de las responsabilidades designadas para el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas. <sup>(42)</sup> Además, Palací (2005) se asemeja al desempeño laboral como un valor esperado para la organización en cuanto a los diversos sucesos del colaborador que realiza en un tiempo determinado. <sup>(43)</sup> En efecto, Pedraza et al., (2010) mencionan que dichas conductas pueden ser individuales o colectivas en diferentes espacios de tiempo, lo cual aportará a la eficiencia en la empresa. <sup>(39)</sup>

Según Eliyana et al., 2019. La evaluación del desempeño laboral individual es un proceso que entraña ciertas dificultades por su carácter cualitativo. Así, para definir un sistema que lo valore adecuadamente, se debe partir de la definición clara y precisa de las metas y objetivos empresariales. A partir de este punto, es preciso diseñar un conjunto de indicadores de desempeño individual capaces de medir los comportamientos y actitudes que las personas manifiestan en su lugar de trabajo y que son claves para el éxito empresarial. En última instancia, la información obtenida sobre estos aspectos permite estimar el desempeño laboral de las personas trabajadoras hace posible identificar áreas de mejora en la gestión de recursos humanos.

En este sentido, los enfoques más actuales en los estudios sobre desempeño laboral individual interpretan este concepto asumiendo la importancia que, junto al desempeño de tareas, tienen otras dimensiones como el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente.

(44)

El desarrollo de la presente investigación se **justifica**, debido a que en la actualidad el sistema de salud peruano ha colapsado en donde la demanda con relación a la atención, es cada vez con más, basado todo esto podríamos decir que. El grupo de profesionales sanitarios conforman la base fundamental en el sistema sanitario, este grupo de trabajadores se tienen que enfrentar aun sin número de problemas como sueldos deficientes, no encuentran apoyo de sus superiores, no son promovidos dentro de su ámbito laboral, no tienen un reconocimiento social en cuanto a sus actividades desempeñadas. Otro punto muy importante es que no hay una distribución equitativa del profesional de salud, donde la mayoría quiere laborar en zonas urbanas, y a todo esto le sumamos la migración a otros países para un mejor futuro.

De Arco nos dice; La labor que realiza el personal de salud es muy susceptibles de poderlo mejorar esto sería mediante una supervisión objetiva e imparcial, en donde entraría a tallar las mejoras salariales y puntuales, que trascienda en la productividad y la calidad de atención que brindan estos profesionales, los incentivos económicos, y los permisos que en algún momento se solicitan, deben ser considerados para de esta manera mejorar las competencias, también se debe tener en cuenta las mejoras de la infraestructura y las condiciones de las actividades laborales, para disminuir el riesgo laboral. Puede haber una mejora muy considerable de la disponibilidad, la competencia, la capacidad de reacción y la productividad de este grupo de profesionales por medio de la utilización de diferentes tipos de instrumentos que sean prácticos y de bajo costo.

Crespo y otros nos manifiesta que; El enfermero como toda carrera de la salud es integrante del grupo multidisciplinario, en donde juega un rol protagónico en lo referente a la promoción de salud y prevención del daño en la salud que es la enfermedad. La profesión de enfermería tiene una serie de funciones como asistencia, administrativa, educativa y la de investigación, que en la actualidad está empoderándose de estas cuatro esferas en donde el enfermero se desenvuelve.

(45,46)

Hernández; Hablaremos sobre la función asistencial del profesional de enfermería esta se basa en el proporcionar cuidados de enfermería con enfoque holístico y personalizando, mediante teoría y métodos propios de la carrera que contribuyan a mejorar los problemas de salud del ser humano y como integrante de una sociedad, para lograr el autocuidado y adaptación del hombre dentro del proceso salud-enfermedad que repercute en el bienestar y calidad de vida a través de la gestión del cuidado.

Si nos basamos sobre estas apreciaciones de los diferentes autores, en cuanto al desempeño laboral del profesional de enfermería, no tendríamos cuando terminar de realizar un listado de ellos, pero no se escapa de su realidad que la función del profesional de enfermería basándose en el cuidado del paciente, y este a su vez esta realiza por medio de teorías y métodos científicos que la misma profesión ha venido formando.<sup>(47)</sup>

El desempeño laboral del profesional de la salud es arduo y complejo, debido a que en la actualidad cada una de ellas tiene definidos sus modelos y tipos de diagnósticos para realizarse en el paciente según la carrera profesional, en lo que es enfermería su actuar es frente al paciente, la familia y comunidad, en la actualidad al medio ambiente, su función principal es cuidar al individuo para que en corto tiempo pueda valerse por sí mismo, al mismo tiempo previniéndolas, como es en la parte preventiva promocional.

En la actualidad, el desempeño laboral del profesional de enfermería es arduo en donde no solo nos avocamos al cuidado del paciente sino a la educación de estos. Para el cuidado de la salud tanto en la prevención como en la promoción. Por ello el cuidado es continuo desde el hospital hasta su recuperación tanto en casa como la rehabilitación y en el hospital como paciente ambulatorio. Esto nos permite realizar acciones compartidas con los diferentes profesionales que tiene a cargo el cuidado del paciente.

En esta oportunidad el desempeño laboral, lo he tomado en tres competencias en donde el profesional de enfermería tendrá la oportunidad de mostrar cómo está realizando su desenvolvimiento dentro de su campo profesional. La primera esta dado por logro de metas en donde nos dará un enfoque sobre sus actividades, el segundo es sobre su iniciativa en este caso nos muestra de qué manera se enfrenta a los posibles problemas en cuanto al cuidado del paciente y su respectiva toma de decisiones para la solución del problema encontrado, en el tercero estaremos viendo las relaciones interpersonales tanto con el equipo multidisciplinario de salud, los pacientes y la familia.

La importancia del presente trabajo es medir cuales son los factores extrínsecos que tienen mayor relación con desempeño laboral en el profesional de enfermería, para luego brindare mis apreciaciones frente a los resultados encontrados, de igual manera se brindaron información de suma importancia a la institución, ya que se dio las recomendaciones necesarias estas según las conclusiones, y para poder lograr todo esto se tomó en consideración los objetivos de estudio

**Objetivos General:** Determinar la relación existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público Ica.

**Objetivos Específicos.**

**O.E. 1.** Determinar la relación entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia logro de metas en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público Ica 2023.

**O.E. 2** Determinar la relación entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia iniciativa en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público Ica 2023

**O.E.3.** Determinar la relación entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia relaciones interpersonales en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público Ica 2023

El estudio tiene la siguiente estructura: I: Se describe la introducción con análisis de referentes teóricos, el problema, antecedentes, justificación, objetivos, y descripción de capítulos. II: Estrategia Metodológica, se describe el tipo, diseño, población-muestra, técnicas e instrumentos y técnicas de análisis. III. Resultados, describiendo los hallazgos de la investigación con empleo de la estadística e interpretación descriptiva. IV: Discusión de resultados, comparando los datos estadísticos con los antecedentes del estudio. V: Conclusiones. VI: Recomendaciones. VII: Referencias bibliográficas. VIII: Anexos, describiendo la matriz de consistencia, operacionalización de variables, instrumento de recojo de datos, consentimiento informado, gráficos estadísticos, base de datos, documento de autorización y evidencia.

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### 2.1. Tipo, Nivel y Diseño de Investigación

La presente investigación fue de tipo cuantitativo, transversal y descriptivo. Cuantitativo, <sup>(48)</sup> buscan un conocimiento certero y objetivo de la realidad, un conocimiento que sea observable, medible y cuantificable, para ello se requiere el concurso de la matemática y la estadística. Fue transversal, <sup>(49)</sup> consiste en un método de obtención de datos que perdura solo un momento, en un único tiempo. Su objetivo es describir las variables y sus efectos en las interrelaciones. Asimismo, fue de tipo descriptivo, <sup>(50)</sup> porque se analizó las dimensiones, características, cualidades, niveles o aspectos principales de cada una de las variables de estudio.

El nivel de investigación fue correlacional <sup>(51)</sup>, tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

El diseño de investigación fue el no experimental <sup>(52)</sup>, se realiza cuando, durante el estudio, el investigador no puede controlar, manipular o alterar a los sujetos, sino que se basa en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión.

#### **Población y muestra:**

La población estuvo conformada por todos los profesionales de Enfermería que laboran en la parte asistencias en las áreas de Hospitalización y áreas críticas, que son aproximadamente 103.

La muestra estuvo conformada por 25 Enfermeras que laboran en el servicio de Emergencia, en sus cinco áreas que está dividida la Emergencia; que a continuación se detalla:

- Triage = 05
- Trauma Shock = 05
- Tópico de Enfermería = 05
- Observación adulta = 05
- Observación Pediátrica = 05

Para seleccionar a los usuarios y personal de enfermería, se consideró los siguientes criterios de selección:

#### **Criterios de Inclusión:**

- ✓ Enfermeras que laboran en el servicio de Emergencia
- ✓ Enfermeras que desean participar en la aplicación del instrumento

### **Criterios de exclusión:**

- ✓ Enfermeras que no laboran en el servicio de Emergencia
- ✓ Enfermeras que no desean participar en la aplicación del instrumento
- ✓ Enfermeras que se encuentran de vacaciones
- ✓ Enfermeras que se encuentran de licencia

### **2.2. Técnicas de recolección de datos.**

Se empleó la técnica de la encuesta: Planteamiento de una serie de preguntas al personal profesional de enfermería, con la utilización de un documento impreso, en el cual marcaron las respuestas que consideraron correcta sobre el tema sobre los factores intrínsecos y segundo que nos permitió valorar el desempeño laboral. Esta técnica se aplicó de forma presencial, en donde se le proporcionó el cuestionario a cada Enfermera para que conteste las preguntas formuladas.

Los procedimientos ejecutados para aplicar el encuestado, fue el siguiente:

- ✓ Se pidió la respectiva autorización a la autoridad competente del Hospital.
- ✓ En la primera semana del mes de abril y la primera y segunda semana del mes de mayo del 2024 se llevó a cabo el proceso del encuestado de forma presencial, previa orientación a los usuarios y al personal de enfermería sobre la importancia del estudio, y previa firma del consentimiento informado de participación voluntaria.
- ✓ Finalmente, los datos fueron procesados estadísticamente.

### **2.3. Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento a utilizar está conformado por 2 cuestionarios que miden los factores intrínsecos relacionado al desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia. Los cuales se detallan a continuación.

#### **a) Cuestionario Motivación Factores plasmado en el personal Profesional de Enfermería.**

##### **Origen y estructura:**

La hoja técnica del instrumento, que contiene la variable “factores Intrínsecos”

Ficha técnica: variable 1: Factores motivacionales

Ficha técnica

Población : 40 enfermeras

Instrumento : Escala tipo Likert

Autor : Melani ampos Huarez

Objetivo : Determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017

Duración : 15 min.

Numero de Ítems: la escala consta de 24 ítems, incluyen respuestas de la escala de Likert

Dimensiones: Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos

Alternativas: en fuerte desacuerdo, desacuerdo, acuerdo, fuertemente de acuerdo.

**Validez y confiabilidad del cuestionario de satisfacción:**

Se realizó la validez de contenido, por medio de juicio de expertos conformado por maestros y/o doctores quienes evaluaron la validez del instrumento en base a los criterios de claridad, pertinencia y de relevancia. Con un valor de 1.0 cada uno

Puntuaciones: alto 50 – 39, medio 38 – 27, bajo 26 – 17.

**b) Cuestionario de nivel de Desempeño El boral en personal de enfermería.**

**Origen y estructura:**

La hoja técnica del instrumento, que contiene la variable “DESEMPEÑO LABORAL”.

Población: 175

Tiempo: No especifica.

Momento: No especifica

Lugar: Hospital Augusto Hernández – Ica.

Validez: Juicio de expertos.

Fiabilidad: El instrumento tiene una alta confiabilidad de acuerdo con respecto a la determinación del coeficiente alfa de Cronbach.

Tiempo de llenado: 15 minutos.

Número de ítems: 43, incluyendo las respuestas de la escala de Likert.

Dimensiones: Logro de metas (1 a la 9), iniciativa (10 a la 26), y relaciones interpersonales (27 a la 43).

Alternativas de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

**Validez y confiabilidad del cuestionario de desempeño laboral:**

Según la validación de expertos por el coeficiente de V de Aiken, el cuestionario de desempeño laboral tiene una adecuada validación, al encontrarse un valor de 1.0 en la pertinencia, 1.0 en la relevancia, y 1.0 en la claridad del contenido de las preguntas.

Confiabilidad

Para garantizar que el instrumento fuera lo más preciso posible, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach. se utilizó un muestreo de 25 enfermeras del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza. El instrumento es un cuestionario para medir el rendimiento laboral, y contiene 43 elementos con múltiples respuestas cada uno. Calcular los coeficientes alfa de Cronbach con un puntaje de 0.924, en el software estadístico SPSS es un requisito para probar las hipótesis formuladas.

Puntuaciones: Adecuado 216 – 165, en Proceso 164 – 113, No Adecuado 112 - 63

## **2.4. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos**

### **Técnicas de procesamiento de datos:**

Para procesar los datos, se realizó el paloteo de encuestas y codificación de datos empleando el programa estadístico Excel 2019. Posteriormente se ejecutó el tratamiento de datos estadísticos, con obtención de frecuencias y porcentajes empleando el programa SPSS Versión 25 en su licencia libre.

### **Análisis e interpretación de resultados.**

Para caracterizar a cada variable de estudio, se utilizó la estadística descriptiva, con interpretación de datos según frecuencias y porcentajes que fueron plasmados en tablas y gráficos, obteniendo resultados individuales que dieron a conocer los niveles de satisfacción del usuario con la atención recibida, y del nivel de estrés laboral en el personal de enfermería en forma global y por dimensiones de estudio.

Posteriormente se realizó el análisis estadístico bivariado para relacionar ambas variables de estudio, empleándose la prueba de Rho de Spearman, con un nivel de confianza del 95% y una significancia estadística  $p < 0.05$ .

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Presentación e interpretación de Resultados.

**Tabla 1. Datos generales del personal Profesional de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica - 2023**

<b>Datos Generales Usuarios</b>		<b>N° = 95</b>	<b>100%</b>
Edad	30 – 35 años	9	36%
	36 – 40 años	3	12%
	41 – 45 años	2	8%
	46 -50 años	7	28%
	50 a más años	4	16%
Sexo	Masculino	3	12%
	Femenino	22	88%
Estado Civil	Soltero	11	44%
	Casado	8	32%
	Conviviente	6	24%
	Viuda	-	-
Número de hijos	0	6	24%
	1	6	24%
	2	8	32%
	3	3	12%
	4 a mas	2	8%
Tiempo de servicio	0 – 1 año	9	36%
	2 – 10 años	12	48%
	11 -20 año	3	12%
	21 años a mas	1	4%

#### **Interpretación:**

Se observa que la mayoría de enfermeras (os) del servicio de emergencia tienen entre 30 – 35 años con un porcentaje del 36%, luego los de 46 – 50 años con el 28%; en cuanto al sexo prevalece las del sexo femenino con el 88%, en relación al estado civil tenemos que el mayor porcentaje cae en las solteras (os) con un 44%, luego las casadas con 32%, por último veremos el número de hijos por enfermeras (os) el 32% tienen el 32%, luego están los que no tienen hijo y los que tienen un hijo que es el 24% ambos, por último el tiempo de servicio los que tienen entre 11 – 20 años con el 48%, les sigue los de 0 – 1 años con el 36%.

**Tabla 2. Motivación Factores intrínsecos según indicadores, aplicado al personal Profesional de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica – 2023**

Principales Indicadores	Fuertement e en desacuerdo		Desacuerdo		Acuerdo		Fuertement e en desacuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Usted considera que existe trabajo en equipo en la organización.	0	0%	1	52%	10	40%	2
En su grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontanea,	0	0%	10	40%	14	56%	1	4%
Cree Usted que su jefe inmediato dirige el trabajo en grupo estimulando una competencia	1	4%	9	36%	12	48%	3	12%
Cree Ud. Que existe una adecuada comunicación entre jefes y subordinados	2	8%	10	40%	13	52%	0	0%
Ud. Percibe que se fomenta adecuadamente el intercambio de ideas	2	8%	11	44%	12	48%	0	0%
Ud. Siente que el estilo de liderazgo debe enfocarse en un sistema de comunicación justa	1	4%	0	0%	15	60%	9	36%
El estilo de liderazgo que fomenta su jefe inmediato, es el tipo participativo	0	0%	10	40%	14	56%	1	4%
Busca maximizar los logros en la calidad de procesos, considerando criterios	2	8%	1	4%	20	80%	2	8%
La remuneración que percibe, retribuye el esfuerzo que realiza para la institución.	2	8%	14	56%	8	32%	1	4%
Ud. cree que la remuneración percibida es suficiente para cubrir sus necesidades	4	16%	16	64%	5	20%	0	0%
Siente Ud. la solidaridad y apoyo por parte de sus compañeros, para el desarrollo de su trabajo	0	0%	8	32%	17	68%	0	0%
Recibe Ud. el reconocimiento formal por el desempeño de su trabajo	2	8%	21	84%	2	8%	0	0%
Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor	0	0%	13	52%	12	48%	0	0%
Se brinda el apoyo y estímulo en la realización de sus actividades por parte de sus superiores	0	0%	16	64%	9	36%	0	0%
Ud. percibe que debe de satisfacer requerimientos de distintas personas	0	0%	1	4%	9	36%	15	60%
Recibe Ud. el reconocimiento formal por el desempeño de su trabajo	0	0%	1	4%	13	52%	11	44%
Ud. percibe que en la institución donde labora, le brindan los estímulos	4	16%	15	60%	6	24%	0	0%
<b>INDICADORES DE MOTIVACIONES FACTOR INTRINSECO</b>	<b>Alto</b>		<b>Medio</b>		<b>Bajo</b>			
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>		
	19	76	6	24	0	0		

**Interpretación:**

Se observa que las motivaciones factor Intrínseco es alto en 46% en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro, el 24% el factor intrínseco es medio.

Los principales indicadores nos muestran que el personal está fuertemente de acuerdo en un 60% que debe de satisfacer requerimientos de distintas personas, el 44% recibe el reconocimiento formal por el desempeño de su trabajo, el 80% Busca maximizar los logros en la calidad de procesos, considerando criterios.

**Tabla 3: Motivación Factores intrínsecos aplicado al personal Profesional de Enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica - 2023**

**Análisis global**

		<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Factores Intrínsecos</b>	Alto	19	76%
	Media	6	24%
	Baja	0	0%
Total		25	100.0%

**Interpretación:**

Se observa que el 76% de las enfermeras (os) tiene un resultado de factores intrínsecos alto, mientras que el 24% es medio, no encontrándose resultados en los factores intrínsecos bajos.

**Tabla 4. Desempeño laboral en las Enfermeras (os) según dimensión Logro de Metas en el servicio de emergencia del Hospital santa María del Socorro, Ica 2023**

Principales Indicadores	Nuca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Aporta a la planificación estratégica del área.	1	4%	0	0%	11	44%	10	40%	3
Organización en su área de trabajo,	0	0%	1	4%	3	12%	11	44%	10	40%
Cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades	0	0%	1	4%	2	8%	11	44%	11	44%
Comparte y explica las funciones que las demás personas deben llevar a cabo	0	0%	0	0%	7	28%	8	32%	10	40%
Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas	1	4%	0	0%	7	28%	13	52%	4	16%
Concretiza y cumple tareas, procesos, producto o proyectos encomendados	0	0%	1	4%	3	12%	11	44%	10	40%
Compromiso en superación y logro para el mejoramiento de su puesto	0	0%	0	0%	3	12%	7	28%	15	60%
Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo	0	0%	0	0%	4	16%	7	28%	14	56%
Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales	0	0%	3	12%	6	24%	10	40%	6	24%
<b>LOGRO DE METAS</b>	<b>Adecuado</b>		<b>En proceso</b>		<b>No adecuado</b>					
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>				
	16	64%	8	32%	1	4%				

**Interpretación:**

Se observa que el 64% tuvo una adecuada Desempeño Laboral en la dimensión Logro de Metas, el 32 % se encuentra en proceso y solo el 4% no se adecua al desempeño laboral según la dimensión en estudio.

Según principales indicadores de la dimensión Logro de Metas, en mayor proporción de enfermera siempre Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución con un 60%, el Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño con un 52%, el 56 % siempre tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo.

**Tabla 5. Desempeño laboral en las Enfermeras (os) según dimensión Iniciativa en el servicio de emergencia del Hospital santa María del Socorro, Ica 2023**

Principales Indicadores	Nuca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina	0	0%	0	0%	1	7%	10	40%	14	56%
Expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos,	0	0%	0	0%	7	28%	11	44%	7	28%
Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna,	0	0%	0	0%	4	16%	7	28%	14	56%
En situaciones fortuitas o crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver el problema	0	0%	0	0%	2	8%	16	64%	7	28%
Tiene conocimiento de las diferentes situaciones,	0	0%	0	0%	4	16%	13	52%	8	32%
Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto	0	0%	0	0%	3	12%	6	24%	16	64%
Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones	0	0%	0	0%	2	8%	5	20%	18	72%
En la toma de decisiones considera riesgos, recursos calidad, normas	0	0%	0	0%	3	12%	9	36%	13	52%
Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos	0	0%	0	0%	3	12%	14	56%	8	32%
Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos,	1	4%	0	0%	2	8%	12	48%	10	40%
Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos”.	0	0%	0	0%	1	4%	14	56%	10	40%
Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto tomando en cuenta la tarea	0	0%	0	0%	3	12%	12	48%	10	40%
Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo”.	1	4%	0	0%	1	4%	8	32%	15	60%
Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía	0	0%	0	0%	3	12%	13	52%	9	36%
Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles	0	0%	0	0%	11	44%	5	20%	9	36%
Busca el empoderamiento de las personas, le ayude a manejar adecuadamente el problema”.	0	0%	2	8%	7	28%	7	28%	9	36%
Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra	0	0%	0	0%	5	20%	5	20%	15	60%
<b>INICIATIVA</b>	<b>Adecuado</b>		<b>En proceso</b>		<b>No adecuado</b>					
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>				
	21	84%	4	16%	0	0%				

### Interpretación:

Se observa que el 84% tuvo un Adecuado desempeño laboral según dimensión Iniciativa, en proceso se encuentran en un 16% y 0% asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto, .no se adecua al proceso.

Según principales indicadores el 72% asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto, el 64% siempre atiende y resuelve los problemas en forma apropiada y oportuna, según su puesto, y el 64% casi siempre logra establecer nuevas estrategias en situaciones fortuitas o crisis, para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.

**Tabla 6. Desempeño laboral en las Enfermeras (os) según dimensión Relaciones Interpersonales en el servicio de emergencia del Hospital santa María del Socorro, Ica 2023**

Principales Indicadores	Nuca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo,	0	0%	0	0%	2	8%	8	32%	15
Respeto el comportamiento de las personas con las que trabaja	0	0%	0	0%	2	8%	5	20%	18	72%
Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas	0	0%	0	0%	2	8%	6	24%	17	68%
Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas	0	0%	0	0%	4	16%	11	44%	10	40%
Muestra atención y concentración en el intercambio de comunicación	0	0%	0	0%	2	8%	8	32%	15	60%
Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas	0	0%	0	0%	2	8%	6	24%	17	68%
Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones	0	0%	0	0%	5	20%	9	36%	11	44%
Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias	0	0%	0	0%	3	12%	10	40%	12	48%
Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidando hasta su destino,	0	0%	0	0%	5	20%	11	44%	9	36%
Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad	0	0%	0	0%	2	8%	8	36%	15	60%
No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento,	4	16%	0	0%	4	16%	5	20%	12	48%
Es prudente y sensible. no arriesga a personas por develar información”.	3	12%	1	4%	4	16%	4	16%	13	52%
Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según	0	0%	1	4%	5	20%	8	32%	11	44%
Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz”.	0	0%	0	0%	2	8%	10	40%	13	52%
Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.	0	0%	0	0%	2	8%	9	36%	14	56%
Investiga con profundidad la situación consultada a las personas que atiende	0	0%	0	0%	2	8%	9	36%	14	56%
Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.	0	0%	0	0%	6	24%	13	52%	6	24%
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Adecuado</b>		<b>En proceso</b>		<b>No adecuado</b>					
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>				
	23	92%	2	8%	0	0%				

**Interpretación:**

Se observa que el 92% del profesional de enfermeras tiene un adecuado desempeño laboral. El 8% en proceso, 0% en no se adecua.

Según principales indicadores el 72% siempre respeta el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, el 68% Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación y Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencia

**Tabla 7. Desempeño Laboral en el personal Profesional de Enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica 2023**

**Análisis Global**

		<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Desempeño Laboral</b>	Adecuado	23	92%
	En proceso	2	8%
	No adecuado	0	0%
Total		25	100.0%

**Interpretación:**

Se observa que el 92% del personal profesional de enfermería tiene un adecuado Desempeño laboral, el 8% esta en proceso y no se presentaron casos en no adecuado.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

### Enunciado de la Hipótesis:

HA. Existe relación significativa entre los Factores intrínsecos y el Desempeño Laboral en el Profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital Público, Ica 2023

H0. No existe relación significativa entre los Factores intrínsecos y el Desempeño Laboral en el Profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital Público, Ica 2023

La relación entre los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral también fue analizado a través de una Prueba de Hipótesis para X<sup>2</sup> (Chi Cuadrado) de Independencia de Criterios, con un nivel de significación de 5 % ( $\alpha = 0.05$ ) o  $p < 0.05$ , para lo cual se ordenaron las frecuencias de respuestas en sus categorías, considerando aquellas que tenían coincidencia, es decir si estaban motivados Siempre (SM) su desempeño laboral también debió ser Siempre (SM). Los resultados de la prueba en la cual la hipótesis es que si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral se acepta, donde el valor de  $p = 0.006$  es decir menor a  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de la prueba, que es; que los criterios de clasificación es independiente, y se acepta la alternativa que es en este caso, que la Motivación y el Desempeño Laboral son dependientes.

	Motivación	contexto	Total
<b>CS</b>			
Observado	12	2	14
Esperado	12.48	1.52	14.00
%de Chisq	61.14%	14.86%	76%
<b>SM</b>			
Observado	5	1	6
Esperado	4.52	1.48	6.00
% de Ji <sup>2</sup>	22.86%	1.14%	24%
<b>Total</b>			
Observado	17	3	20
Esperado	17.00	3.00	20.00
% de Ji <sup>2</sup>	84%	16%	100%

#### IV. DISCUSIÓN

Los motivaciones intrínsecas y extrínsecas son unos indicadores en donde se puede observar si el personal de salud está satisfecho en relación a su desempeño laboral en el servicio de emergencia del Hospital Santa María del Socorro de Ica, en este caso solamente se ha visto por conveniente trabajar solo los factores Intrínsecos, ya que este está dado directamente con los pensamientos y actitudes del mismo trabajador, no tiene que intervenir lo externo como satisfacción.

Al analizar la primera variable **Motivadores o Factores Intrínsecos**: en las Enfermeras del Servicio d Emergencia del Hospital Santa María del Socorro Ica, se halló en forma global que la mayoría presentaba una alta satisfacción en los factores intrínsecos con el 76% esto quiere decir que el personal tenía una aserción con las motivaciones intrínsecas, el 24% se encontró en duda con los factores intrínsecos no encontrándose con baja aserción en las motivaciones intrínsecas. Así tenemos que **Lacoa C.**<sup>(8)</sup> quien refiere que los factores intrínsecos en la personal salud del Hospital Materno Infantil los factores intrínsecos son de nivel medio en un 46.6%, lo que se observa que los factores intrínsecos no cumplen con las expectativas del personal. Asimismo, **Carhypoma B**<sup>(11)</sup> nos indica que los factores intrínsecos es regular con un 55.7% en el personal de enfermería de servicio de emergencia en un hospital público de Lambayeque. **Guadalupe B**<sup>(16)</sup> el personal de Enfermería del Hospital Provincial Docente Belen tiene el 45.1% nivel alto en los fatoes motivacionales de una manera global pero en lo que se refiere a los factores intrínsecos es el 52.9%; **Cabanillas E; Ruiz G.**<sup>(18)</sup> obtuvo en un grupo de profesionales de enfermería del hospital San Luan de Lurigancho, la motivación intrínsecos fue un valor de media el 53.3% alta el 33.3% y baja el 13.3%, **Cherres J.**<sup>(20)</sup> obtuvo en un grupo de enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital III EsSalud Chimbote el 77.8% considero a los factores intrínsecos como bueno, **Soto M**<sup>(22)</sup> obtuvo en u grupo de profesionales de Enfermería del centro de Salud Pedro Pablo Atusparia Chiclayo. Que el nivel de motivación fue medio en un 50%, **Gutiérrez H. Amancio A**<sup>(25)</sup> en un grupo de enfermera de áreas críticas de un hospital de Lima, obtuvo el 89.2% factores condicionante regulares. Analizando los resultados de **Yraula K Yauri R**<sup>(12)</sup> confirma estos restados con un 58.46% de motivación alta, 30.77% media en las enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz de Lima. La que nos induce que este último resultado tiene una similitud con nuestro trabajo en estudio, enmarcándose específicamente en nuestra realidad encontrada entre las enfermeras en estudio mucha similitud con el último, trabajo como antecedente nacional.

El Desempeño laboral, son las acciones que realizan el personal profesional de enfermería, en sus cuatro áreas como asistencial, administrativa, docente e investigación, con el objetivo de brindar una atención adecuada e idónea a todos los pacientes que requieren una atención, en esta

oportunidad estaremos realizando la evaluación de esta variable en el personal profesional de enfermería del hospital Santa María del Socorro de Ica.

Según la variable **Desempeño Laboral**, de una forma global, se obtuvo que las Enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro, tienen un desempeño laboral adecuado con un 92% mientras las que se encuentran en proceso, con un 8% y no hubo enfermera en el rubro no adecuada, esto significa que las enfermeras se encuentran con un desempeño laboral muy acorde con las necesidades exigidas por la institución donde laboral. Teniendo en consideración las dimensiones en estudio como, Logro de Metas con un 64% como adecuado, 32% como en proceso, el 4% encontrándose en adecuado, lo que es Iniciativa se tiene que el 84% es adecuado, el 16% esta en proceso, en Relaciones Personales se encontró que el 92% es adecuado y el 8% en proceso, en las dos últimas dimensiones no se encontró ninguna enfermera en el indicado no adecuado. Así tenemos que **Bayser S**<sup>(7)</sup> nos demuestra que el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad Autónoma de Buenos Aires el desempeño profesional de una manera global fue de media en un 96%, además nos confirma que, a mayor motivación general, mayor es el desempeño laboral, **Hernández Y, Hernández R, Señan N, Rodríguez L**<sup>(10)</sup> evaluó el desempeño profesional de Enfermeros asistenciales en Mayabeque y demostró que el 84.09% el desempeño es adecuado, **Carhyapoma B**<sup>(11)</sup> evaluó el desempeño laboral en un grupo del personal de Enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lambayeque y encontró que el 54.3% tuvo un desempeño regular; **Yraula K, Yauri R**<sup>(12)</sup> determinó que el desempeño laboral es bueno en un 84.62%, medio en 30.77%, esto fue aplicado en un grupo de profesionales de Enfermería del hospital Carlos Lanfranco la Hoz; **Guadalupe B**<sup>(16)</sup> demostró en un grupo de enfermeras del hospital provincial Docente de Belén, que el desempeño laboral de nivel alto es un 45.1% y medio en un 31.4%; **Quintana D, Tarqui C**<sup>(17)</sup> en un grupo de profesionales de enfermería del hospital de la Seguridad Social del callao, el desempeño laboral fue suficiente con un 37%, **Cherres J**<sup>(20)</sup> quien encontró en un grupo de enfermeras de emergencia dl hospital III EsSalud Chimbote, el 83.3% tienen un grado de desempeño laboral alto, mientras que un 16.7% un nivel medio y ninguno de ellos obtuvo un nivel de desempeño laboral bajo, **Diaz C, Gutiérrez H, Amancio A**,<sup>(25)</sup> en un grupo de enfermeras de áreas críticas de Lima, el 89.2% tuvo un desempeño laboral bueno, los primeros ocho trabajos de investigación encontradas tienen una relación significativa con nuestros resultados obtenidos en la aplicación del instrumento, **Bustamante K**<sup>(13)</sup> demostró en un grupo de profesional de enfermería en el servicio de emergencia en lima que su desempeño laboral es regular con un 66.7%; **Perez J, Garma N Vivanco M**, determinan que el desempeño laboral es el 50% regular, el 35.71 optimo, en profesionales de enfermería del hospital nacional Alrzubispo Loayza; **Becerra B, Calderon D**<sup>(15)</sup> en un grupo de profesional de enfermería del hospital Militar Central, encontró que el desempeño laboral es 53.70% es regular, el 25.93% es muy eficiente,

**Cabanillas E, Ruiz G** <sup>(18)</sup> en un grupo de enfermeras del Hospital San Juan de Lurigancho encontró que el desempeño es bueno en un 20%, regular con el 63.3%. **Salazar R** <sup>(21)</sup> la mayoría del personal de enfermería del hospital de MINSA Cajamarca, el 35% desempeño laboral Medio Bajo, el 30% tienen un nivel Medio Alto, mientras que sólo el 18% alcanzó un nivel Alto y el 17% un nivel bajo **Soto M** , <sup>(22)</sup> demostró que en un grupo de enfermeras del Centro de Salud Pedro Pablo Atusparia Chiclayo, el nivel de desempeño laboral fue alto con un 92.86%, **Loja R** <sup>(23)</sup> nos muestra que en un grupo de enfermeras del Hospital Región Virgen de Fátima Chachapoyas el 57.5% tienen un desempeño laboral regular, el 23% bueno, solo el 19.5% malo; **Sopla V, Gonzales E** <sup>(26)</sup> realiza un trabajo con muestras de dos hospitales, el primero es Gustavo Lanatta Lujan donde el desempeño laboral de las enfermeras es el 77.8 % tiene regular desempeño laboral, el 19.4 % mal desempeño laboral y 2.8 % buen desempeño laboral; del Hospital de Apoyo Santiago Apóstol de Utcubamba, el 91.7 % regular desempeño laboral, el 5.6 % buen desempeño laboral y 2.8 % mal desempeño, **Gonzales M** <sup>(27)</sup> en un grupo de enfermeras de un hospital público en Ica, encontró que el 80 % desempeño laboral adecuado, 18% regular y el 107% no adecuado, estos últimos nueve trabajos de investigación, sus resultados no tienen similitud con lo encontrado luego de la aplicación del instrumento.

En el trabajo de **Gonzales M** <sup>(27)</sup> encontró en un grupo de enfermeras de un Hospital público de Ica que el 80.2% posee un desempeño laboral adecuado, un 18.2% posee regular desempeño laboral y un 1.7% no posee un adecuado desempeño laboral; **Tataje W** <sup>(29)</sup> nos muestra que en un grupo de profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica, el 78% tiene un desempeño favorable y el 22% es desfavorable; **Becerra B, Pereyra M, Banabente R**, <sup>(28)</sup> muestra que el personal de enfermería del servicio de energía del Hospital Santa María del Socorro Ica, el 44.7% tiene un desempeño laboral regular, bueno el 38.3% y deficiente el 17%. En estos resultados encontrados de trabajos de investigación de la localidad los dos primeros tienen similitud significativa con nuestros resultados, mientras que el último son algo similares.

Por último, **Carhyapoma B** <sup>(11)</sup> nos dice que la relación entre las variables motivación laboral y desempeño profesional nos arrojó un Rho de Spearman un coeficiente de 0,689 evidenciando relación significativa positiva y moderada. En nuestro resultado encontramos que el Rho de Spearman halló un coeficiente de correlación  $r = - 0.571$ , y una significancia bilateral  $p = 0.000$ , existiendo una relación significativa, es decir que a medida que el nivel de Motivación intrínseca es alto, el Desempeño Laboral de las (os) Enfermeras (os) es eficiente.

## V. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la Motivación Factor Intrínseco en el personal profesional de Enfermería según Prueba de Hipótesis para X<sup>2</sup> (Chi Cuadrado) de Independencia de Criterios, con un nivel de significación de 5 % ( $\alpha = 0.05$ ) o  $p < 0.05$ , comportándose dicha relación de una manera asertiva, es decir que a medida que el nivel de motivaciones Intrínsecas, el desempeño laboral en las Enfermeras es mejor. Por lo explicado podremos decir que se acepta la hipótesis afirmativa.
2. La mayoría de las Enfermeras tuvo un nivel alto en lo que es las motivaciones factores intrínsecos con un porcentaje de 76%, y el 24% una motivación media, no encontrándose ninguna enfermera en motivaciones bajas, este resultado nos indica que las motivaciones factor Intrínseco es bueno, por los tanto si cumple con las expectativas de los profesionales de enfermería.
3. En la variable Desempeño laboral el 92% tuvo un adecuado desempeño, el 8% se encontraba en proceso de adaptación, no encontrándose ninguna enfermera en no adecuado desempeño laboral; con relación a la dimensión logro de metas el 64% tiene un adecuado desempeño laboral el 32% se encontraba en proceso y solo el 1% no se adecuaba, en la dimensión Iniciativa se observa que el 84% tiene un adecuado desempeño laboral mientras que en proceso el 16%, en no adecuado no se observa resultado, y por último en la dimensión relaciones interpersonales el 92% tuvo un adecuado desempeño laboral y solo el 8% se encontraba en proceso, no encontrándose ninguna enfermera en no adecuado.

## VI. RECOMENDACIONES

1. Al evidenciar una relación entre ambas variables de estudio, se tiene que dialogar con la jefa inmediata, para realizar un análisis situacional y un diagnóstico sobre cuáles son los problemas más resaltantes del servicio y poder identificar las deficiencias y barreras que origina que este pequeño grupo de profesionales de enfermería, no se encuentren motivadas en los factores intrínsecos, que al mismo tiempo las conlleva a un desempeño laboral en adecuación, para lo cual se tendría que dar alternativas de soluciones pero en este caso sería más adecuado por dimensiones; para ello se tendría que trabajar en equipo, y de una manera coordinada, y lo más resaltante que se realice reuniones frecuentes para poder contrarrestar esta brecha, priorizando nuestras necesidades tanto personales, sociales.
2. Al obtener los resultados en cuanto a las motivaciones factores intrínsecos podemos recomendar al jefe inmediato del servicio, coordinar con el personal profesional de Enfermería del servicio de emergencia, a superar las brechas que se tiene en el servicio y darle solución al problema, como, reconocer nuestra labor que realizamos, darle más apoyo en cuanto al trabajo en equipo para realizar intercambio de ideas y que sea participativa, también tomaría en cuenta lo que es la solidaridad, que se vea la empatía entre compañeros de trabajo, se debe de realizar convenios con universidades, para que le brinde al personal, capacitaciones constantes, de esta manera se estaría satisfaciendo alguna de las necesidades sociales del personal que labora en el servicio de Emergencia.
3. Para mantener el desempeño laboral adecuado, se recomiendo al jefe inmediato del servicio, evaluar las dimensiones de esta variable, y darle alternativas de soluciones, por lo que se puede observar se debería dar prioridad es la dimensión logro de metas, aquí tenemos un poco de deficiencia, se tendría que incluir al personal en la planificación organización y funciones en cuanto a sus actividades diarias, adecuándose a los cambios para el cumplimiento de sus funciones, también se recomienda que coordine con el área de recursos humanos para brindar capacitación al personal en lo que es relaciones interpersonales, trato humanizado no solo al usuario sino al mismo profesional, no dejar de lado la infraestructura, materiales y equipos para realizar un buen desempeño en nuestras labores diarias.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Herzberg F. 2019 Teoría del comportamiento en la administración; [Internet]. 2020 [Consultado 12 de mayo del 2024]. Recuperado a partir de: <file:///C:/Users/Sheyla/Downloads/Teor%C3%ADa%20del%20comportamiento%20en%20la%20administracion.pdf>
2. Naciones Unidas; La ciencia de la Motivación; [Internet]. 2020 [Consultado 1 de octubre de 2023]. Recuperado a partir de: <https://www.unodc.org/unodc/es/listen-first/super-skills/motivation.html>
3. Fischman, D. (18 de 05 de 2020). Motivación 360º. [Internet]. 2020 [Consultado 1 de octubre de 2023]. Recuperado a partir de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=956958702>
4. Organización Panamericana de la Salud (OPS). El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal 9 mayo 2019 [Artículo Internet]2019 [Consultado 10 de mayo de 2024]. Recuperado a partir de: <https://www.paho.org/es/noticias/9-5-2019-personal-enfermeria-es-esencial-para-avanzar-hacia-salud-universal>
5. OMS. (2020). Situación de la enfermería en el mundo 2020. 6 de abril de 2020 2019 [Artículo Internet]2019 [Consultado 10 de mayo de 2024]. Recuperado a partir de: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
6. CIE y OMS. Situación de la Enfermería en el Mundo. 2020. [Informe Internet] 2020 [Consultado 1 de octubre de 2023]. Recuperado a partir de: <https://coepo.com/Colegio/informe-situacion-de-la-enfermeria-en-el-mundo/>
7. 2012, Ministerio de Salud. El MINSa destaca rol de los Profesionales de Enfermería y obstetricia en la salud pública. 29 agosto 2012. [Consultado 1 de octubre de 2023]. Recuperado a partir de: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/34916-el-minsa-destaca-rol-de-los-profesionales-de-enfermeria-y-obstetricia-en-la-salud-publica>
8. Bayser S. Motivación y desempleo laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad Antónima de Buenos Aire – Argentina 2022.
9. Lacoa C. Factores vinculado con el nivel de satisfacción laboral del profesional de salud servicio de hematología del hospital Materno Infantil Caja Nacional de Salud de la paz – Bolivia 2020
10. Alvarado C. Pinduisaca E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital materno infantil dra. Matilde Hidalgo de Procel Mayo – agosto. Ecuador 2019.

11. Hernández Y. Hernández R. Señan N. Rodríguez L. Evaluación del desempeño profesional de enfermeros asistenciales bajo la teoría de Patricia Benner, Mayabeque – Cuba 2019
12. Cahuaypoma B. Relación entre la motivación laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Público Lambayeque – Chiclayo – Perú 2024.
13. Yraula K, Yauri R; Relación entre la motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Lima – Perú 2022.
14. Bustamante K; Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los servicios de emergencia. Lima – Perú 2021.
15. Pérez J, Gama N, Vivanco M; Sobre carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de emergencia, Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima – Perú 2021.
16. Becerra B, Calderón D; Carga laboral y desempeño profesional de enfermería, servicio de cirugía Hospital Militar Central Lima – Perú 2021.
17. Guadalupe B; Influencia de los factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital Provincial Docente Velen de Lambayeque – Chiclayo 2021.
18. Quintana D, Tarqui C, Desempeño laboral del profesional de Enfermería en el hospital d la Seguridad del Callo – Perú 2020.
19. Cabanillas E; Ruiz G; Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho. Lima – Perú 2020.
20. Gamarra J. Influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador Lima – Perú 2019.
21. Cherres J. Factores que influyen en el desempeño laboral de los enfermeros del Servicio de Emergencia Hospital III EsSalud Chimbote – Perú 2019.
22. Salazar R. Perú 2019, Desempeño laboral del profesional de enfermería y la calidad de atención en el Hospital de Minsa Cajamarca – Perú 2019.
23. Soto M; Estrategias de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de Salud Pedro Pablo Atusparia. Chiclayo – Perú 2019.
24. Loja R; Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospital Regional Virgen de Fátima, Chachapoyas; Amazonas – Perú 2019.
25. Escalante L. Zapatel N; Desempeño laboral y condiciones del trabajo del profesional de Enfermería en el servicio de Neonatología del Hospital Regional de Cajamarca – Perú 2018.
26. Díaz C. Gutiérrez H. Amancio, Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de Enfermería de Áreas críticas Lima - Perú 2018.

27. Sopla V. Gonzales E; Laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba. Chachapoyas. Amazonas – Perú 2018.
28. Investigaciones locales González M; Habilidades generales y el desempeño laboral de los Enfermeros de un Hospital público de Ica – Perú 2022.
29. Becerra B. Pereyra M. Banabente R; Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del Servicio de emergencia del hospital Santa María del Socorro, Ica – Perú 2021.
30. Tataje W; Características de las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica Enero Perú 2018.
31. Uliaque J; Explicamos cuales son las bases psicológicas de este tipo de motivación. Que es motivación intrínseca. Actualizado 20 enero, 2024. [Artículo Internet]. 2024 [Consultado 10 de mayo de 2024]. Recuperado a partir de: <https://psicologiymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca>
32. Reeve, J. Motivación y Emoción. Madrid, España. Editorial McGraw-Hill, 1994.
33. Flores, M. A. y Canales, G. (2010). Estrés ocupacional como determinante de la satisfacción laboral. México: Universidad Autónoma de Zacatecas.
34. Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. La Habana: Disertación de tesis doctoral, Instituto Nacional de Salud de Trabajadores. Pag 39.
35. Deci, E. L., y Ryan, R. M. (1985). La escala general de orientaciones de causalidad: Autodeterminación en la personalidad. Revista de Investigación en Personalidad, 19, 109-134.
36. Gestión empresarial; motivación intrínseca y extrínseca: definiciones y ejemplos. [Internet]. 2020 [Consultado 1 de octubre de 2023]. Recuperado a partir de: <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-definiciones-y-ejemplos>
37. Perez A. Conoce la motivación intrínseca y sus principales características. [Artículo Internet]. 2020 [Consultado 19 de octubre de 2023]. Recuperado a partir de: <https://www.obsbusiness.school/blog/conoce-la-motivacion-intrinseca-y-sus-principales-caracteristicas>
38. Aranda, R., y Contreras, J. (2009). Diagnóstico y análisis del clima organizacional en Inversiones Aranda Pinilla e Hijos Ltda. Trabajo de grado, Administrador de negocios internacionales. Bogotá D.C.: Universidad del Rosario, Facultad de administración. 92 p.
39. Campbell, J. P, McCloy, RA, Oppler, SH y Sager, CE (1993). Una teoría del desempeño. En N. Schmitt y W. Borman (Eds.), Selección de personal en la organización 43(5). 33 – 70.

40. Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16 (3), 493 – 505.
41. Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*.
42. Faria, MF (2000). *Desarrollo organizacional: Enfoque integral*. México: Limusa.
43. Palmar, G., Rafael, S., Valero, U. y Jhoan, M. (2014). Competencias y diseño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 17 (39), 159 – 188.
44. Palací, F. (2005). *Psicología de la Organización*. México: Pearson Educación.
45. Eliyana, A., Ma'arif, S., y Muzakki. (2019). Efecto de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el liderazgo transformacional hacia el desempeño de los empleados. *Investigación Europea en Gestión y Economía de la Empresa*, 25(3), 144-150. doi:10.1016/j.iedeen.2019.05.001
46. De Arco-Canoles O del C, Suarez-Calle ZK. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Univ Salud* 2018; 20(2):171-182. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.182002.1215>.
47. Crespo-Knopfler S, Agama SA, González VM, De-la-Peña LB. Opinión del jefe inmediato sobre el desempeño de los egresados de la Licenciatura en Enfermería. *Investiga Enfermería Imagen Desarrollo* 2016;18(2):107-120. DOI: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.ie18-2.ojid6>
48. Hernando-González AC. La Gestión del Cuidado. *Revista Enfermería CyL* 2015; 7(2):61-66
49. Babativa C. *Investigación Cuantitativa*. Primera Edición, Editorial Areandino, Universitaria del Área Andina (Bogotá). 2017.
50. Tesis y Másters; Estudio transversal, [Internet]. 2020 [Consultado 1 de octubre de 2023]. Recuperado a partir de: <https://tesisymasters.cl/estudio-transversal/>
51. Sampieri H, Fernández C, Baptista P. *Metodología de la investigación científica*. [En línea]. 6ta ed; Editorial Mac Graw Hill Education. México; 2014. [Citado el 06 febrero 2024]. Disponible: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
52. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

53.Valdez A; Investigación no experimental; [Internet]. 2020 [Consultado 1 de octubre de 2023].  
Recuperado a partir de: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital Santa María del Socorro, Ica 2023?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p><b>PE1:</b> ¿Qué relación existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia logro de metas en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público, Ica 2023?</p> <p><b>PE2:</b> ¿Qué relación existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia Iniciativa en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público, Ica 2023?</p>	<p><b>Objetivos General:</b></p> <p>Determinar la relación existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público Ica.</p> <p><b>Objetivos Específicos.</b></p> <p>O.E. 1. Determinar la relación entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia logro de metas en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público Ica.</p> <p>O.E. 2 Determinar la relación entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia iniciativa en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público Ica.</p>	<p>HA. Existe relación significativa entre los Factores intrínsecos y el buen desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público Ica.</p> <p>H0. No existe relación significativa entre los Factores intrínsecos y el buen desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público Ica</p>	<p><b>Variable 1.</b> Factores Intrínsecos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Factores</li> <li>• Motivación</li> </ul> <p><b>Variable 2.</b> Desempeño Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logro de metas</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Estudio cuantitativo, transversal y descriptivo.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p> <p><b>Población:</b> 103 profesionales de Enfermería que laboran en hospitalización y áreas críticas.</p> <p><b>Muestra:</b> La totalidad del personal de enfermería que elabora en el servicio de Emergencia que son 25 profesionales.</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> Técnica de encuesta. El instrumento fue conformado por 2 cuestionarios validados. El primero es Factores motivacionales Intrínsecos y el segundo Desempeño laboral.</p> <p><b>Análisis estadístico:</b> Estadística descriptiva, frecuencias y porcentajes por cada una de las variables y según dimensiones y principales indicadores. Análisis</p>

<p><b>PE3:</b> ¿Qué relación existe entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia Relaciones Interpersonales en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público, Ica 2023?</p>	<p>O.E.3. Determinar la relación entre los Factores intrínsecos y el desempeño laboral según la competencia relaciones interpersonales en las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital público Ica</p>			<p>Bivariado con prueba Rho de Spearman (95% confianza, <math>p &lt; 0.05</math>).</p>
--	--	--	--	--

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Índice final
<b>VARIABLE 1.</b> Motivación Factores Intrínsecos	La motivación intrínseca es un comportamiento impulsado por un deseo interno o intrínseco. En otras palabras, es la motivación para realizar un comportamiento que nace de la propia persona y no de exterior.	Análisis de los factores intrínsecos en el personal profesional de enfermería con relación al desempeño laboral De un hospital público en Ica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Factotes intrínsecos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación en el centro laboral</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Intercambio de ideas</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Logros de calidad</li> </ul>	<b>Motivación Factores intrínsecos:</b>  Nivel alto: 50 – 39 puntos  Nivel Medio: 38 - 27 puntos  Nivel bajo: 26 - 17 puntos
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solidaridad en el trabajo</li> <li>• Remuneraciones adecuadas según su esfuerzo laboral</li> <li>• Reconocimientos</li> <li>• Apoyo y estímulos</li> <li>• Interés para satisfacer necesidades</li> </ul>	

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicador</b>	<b>Índice final</b>
<b>VARIABLE 2</b>  Desempeño Laboral	El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan.	Determinación el desempeño laboral en el personal de enfermería del Centro de Salud Guadalupe, Ica 2022.	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aportaciones a la planificación estratégica</li> <li>• Adecuada organización en el servicio Concreta y cumple con sus funciones</li> </ul>	<b>Desempeño Laboral:</b>  Adecuado: 216-165 puntos  En proceso: 165-113 puntos  No adecuad: 112-63 puntos
			Iniciativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Establecen estrategias de trabajo Coordinación en sus funciones</li> </ul>	
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto a las personas</li> <li>• Relación de trabajo cordiales Expresión de pensamientos</li> </ul>	

### Anexo 3. Instrumento de recojo de datos

#### Factores intrínsecos relacionados a Desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público. Ica.



#### CUESTIONARIO DE FACTORES INTRINSECOS N° \_\_\_\_\_

Mis saludos a Uds. Soy el Lic. Oscar Aurelio Hernández Muñante, soy egresado de la escuela de postgrado. De la Universidad Nacional San Luis Gonzaga; donde he terminado mis estudios de Maestría en Ciencias de la Enfermería; en esta oportunidad les pido su colaboración para que me apoyen en llegar dicho cuestionario, para lo cual la información obtenida será utilizada solo para fines de estudio.

**INSTRUCCIONES:** El presente cuestionario tiene como objeto obtener respuestas importantes sobre el desempeño laboral, para lo cual contamos con su cooperación para responder a las preguntas planteadas. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X).

#### I. DATOS GENERALES.

- 1) **Edad:** \_\_\_\_\_ años
- 2) **Sexo:**
  - a) Masculino
  - b) Femenino
- 3) **Estado Civil**
  - a) Soltero(a)
  - b) Casado(a)
  - c) Conviviente
  - d) Viudo(a)
- 4) **Número de hijos**
  - a) 0
  - b) 1
  - c) 2
  - d) 3
  - e) 4
- 5) **Área que labora:**
  - a) Triage
  - b) Trauma Shock
  - c) Tópico de enfermería
  - d) Observación adultos
  - e) Observación pediátrica
- 6) **Antigüedad en el servicio**
  - a) 1 – 9 años
  - b) 10 – 19 años
  - c) 20 a más años
- 7) **Antigüedad en la institución**
  - a) 1 – 9 años
  - b) 10 – 19 años
  - c) 20 a más años

#### II. SATISFACCIÓN

Marca con una X en el recuadro que consideres correcto.

N°	FACTORES	En fuerte desacuerdo	Desacuerdo	Acuerdo	Fuertemente de acuerdo
1	Usted considera que existe trabajo en equipo en la organización.				
2	En su grupo de trabajo la comunicación es abierta y espontanea, promoviendo la participación para las decisiones futuras.				

3	Cree Usted que su jefe inmediato dirige el trabajo en grupo estimulando una competencia justa hacia el logro de una meta compartida				
4	Cree Ud. Que existe una adecuada comunicación entre jefes y subordinados, con el objetivo del logro de las metas				
5	Ud. Percibe que se fomenta adecuadamente el intercambio de ideas sin que exista elementos negativos que interfieran en el proceso de comunicación				
6	Ud. Siente que el estilo de liderazgo debe enfocarse en un sistema de comunicación justa y equilibrada				
7	El estilo de liderazgo que fomenta su jefe inmediato, es el tipo participativo enfocado a alcanzar las metas				
8	Busca maximizar los logros en la calidad de procesos, considerando los criterios de su desarrollo personal				
<b>N°</b>	<b>MOTIVACION</b>	<b>En fuerte desacuerdo</b>	<b>Desacuerdo</b>	<b>Acuerdo</b>	<b>Fuertemente de acuerdo</b>
9	La remuneración que percibe, retribuye el esfuerzo que realiza para la institución.				
10	Ud. cree que la remuneración percibida es suficiente para cubrir sus necesidades				
11	Siente Ud. la solidaridad y apoyo por parte de sus compañeros, para el desarrollo de su trabajo				
12	Recibe Ud. el reconocimiento formal por el desempeño de su trabajo, buscando una mejora continua para la institución				
13	Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor, brindando el estímulo para mis labores futuras				
14	Se brinda el apoyo y estímulo en la realización de sus actividades por parte de sus superiores, haciendo sentir que su labor es importante				
15	Ud. percibe que debe de satisfacer requerimientos de distintas personas, para evitar entrar en conflicto				
16	Su superior inmediato muestra algún interés para satisfacer las necesidades sociales de trabajo				
17	Ud. percibe que en la institución donde labora, le brindan los estímulos para que incremente su formación profesional.				

### III. DESEMPEÑO LABORAL

1. LOGRO DE METAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1. "Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto".					
2. "Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto".					

3. "Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, anuales, según el puesto que ocupa".					
4. "Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto".					
5. "Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño".					
6. "Concretiza y cumple tareas, procesos, producto o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido".					
7. "Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución".					
8. "Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo".					
9. "Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otros índoles), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo".					
<b>2.INICIATIVA</b>	<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>siempre</b>
10. "Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando".					
11. "Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata".					
12. "Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto".					
13. "En situaciones fortuitas o crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto".					
14. "Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto".					
15. "Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto".					
16. "Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto".					
17. "En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña".					
18. "Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento".					
19. "Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas".					
20. "Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos".					

21. "Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas".					
22. "Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo".					
23. "Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto".					
24. "Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento de conflicto".					
25. "Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema".					
26. "Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable".					
<b>3.RELACIONES INTERPERSONALES</b>	<b>Nunca</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
27. "Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades".					
28. "Respeta el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo".					
29. "Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación".					
30. "Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva".					
31. "Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas".					
32. "Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencia".					
33. "Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria".					
34. "Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados".					
35. "Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidando hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad".					
36. "Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida".					
37. "No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa".					
38. "Es prudente y sensible. no arriesga a personas por develar información".					

39. "Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras".					
40. "Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz".					
41. Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.					
42. Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.					
43. Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.					

Gracias por su colaboración

“

#### Anexo 4. Consentimiento informado.



#### TÍTULO:

**Factores intrínsecos relacionados a Desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público. Ica.**

### CONSENTIMIENTO INFORMADO N° \_\_\_\_\_

Yo, \_\_\_\_\_,

Enfermera del servicio de Emergencia, mediante el presente documento, manifiesto que se me ha informado sobre el estudio titulado: **Factores intrínsecos relacionados a Desempeño laboral del profesional de Enfermería del servicio de Emergencia de un hospital público. Ica.** por lo cual el investigador me ha solicitado:

- Mi participación voluntaria en el presente estudio
- Contestar un cuestionario con preguntas sobre el tema antes mencionado.

A la vez me ha manifestado que:

- Se preservarán mis derechos humanos durante la participación
- El cuestionario es anónimo y no se consigna mis datos personales
- El estudio beneficiará al personal de enfermería en relación al problema en estudio.
- Durante la ejecución del estudio, el encuestador mantendrá su distancia para la espera de la aplicación del instrumento, con la intención de no intervenir en las respuestas.

Por tanto, al haber sido orientado(a) sobre el estudio, procedo a firmar el presente consentimiento informado de participación voluntaria.

Ica, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2024

\_\_\_\_\_  
**Firma del participante**

### Anexo 5. Confiabilidad del instrumento de recojo de datos

Puntuaciones y baremos del cuestionario de Factores Motivacionales:

Fuertemente en desacuerdo (1) desacuerdo (2) acuerdo (3) fuertemente de acuerdo (4), la escala está conformada por 02

Baremos	alto	medio	Bajo
Factores motivacionales	120 - 84	84 - 63	63 - 31
Factores motivacionales Intrínsecos	50 - 39	38 - 27	26 - 17
Factores motivacionales Extrínsecos	70 - 46	45 - 36	35 - 14

Puntuaciones y baremos del cuestionario de Desempeño Laboral.

El cuestionario de desempeño laboral tuvo 5 opciones de respuestas Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

Nivel	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	No adecuado	En proceso	Adecuado
Desempeño laboral	63	204	63 - 112	113 - 164	165 - 216
Logro de metas (1 - 9)	15	44	15 - 24	25 - 35	36 - 44
Iniciativa (10 - 26)	29	82	29 - 46	47 - 65	66 - 88
Relaciones interpersonales (27 - 43)	19	82	19 - 40	41 - 61	62 - 84

#### Percentiles del desempeño laboral y sus respectivas dimensiones

		Desempeño laboral	Logro de metas	Iniciativa	Relaciones interpersonales
Percentiles	33,33333333	109,6667	24,3333	46,3333	39,6667
	66,66666667	157,333	34,6667	64,6667	61,3333

#### Contabilidad del instrumento por Alfa de Cronbach

Instrumento Desempeño Laboral.

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Desempeño laboral	0,924	43

Instrumento para factores motivacionales

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Factores Motivacionales	0.835	24

Percentiles del desempeño laboral y sus respectivas dimensiones

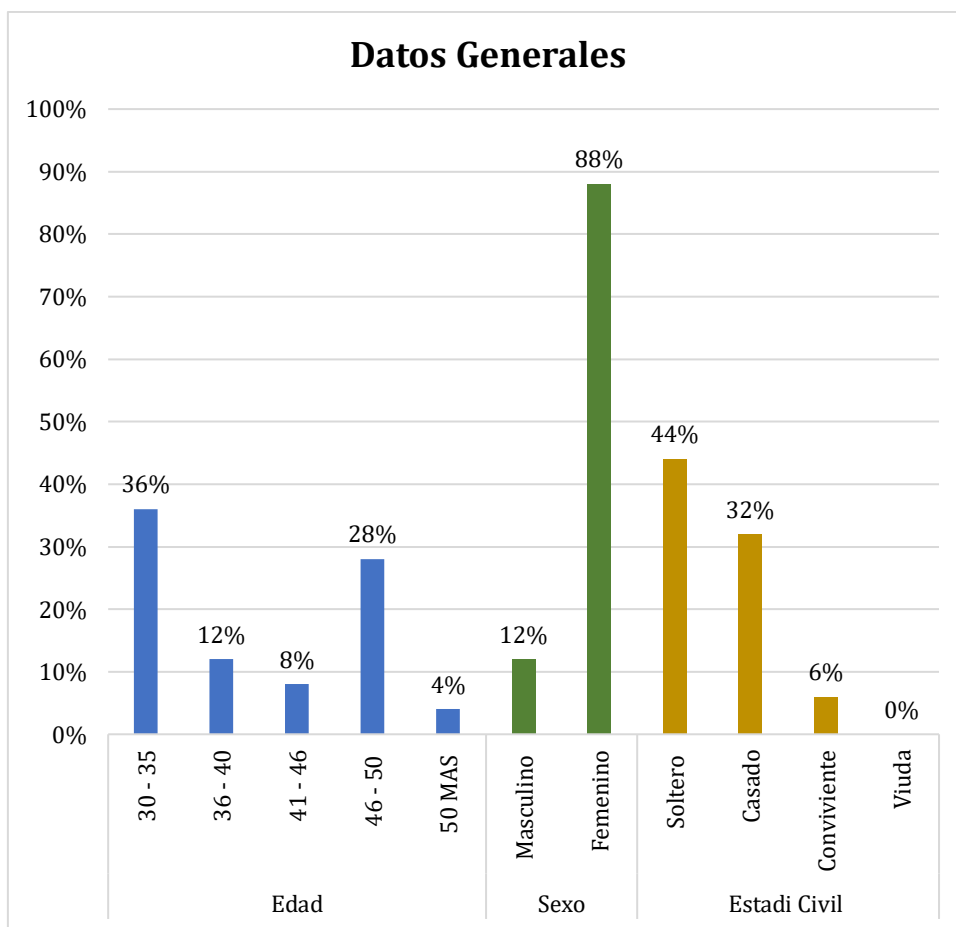
		Desempeño laboral	Logro de metas	Iniciativa	Relaciones interpersonales
Percentiles	33,33333333	109,6667	24,3333	46,3333	39,6667
	66,66666667	157,333	34,6667	64,6667	61,3333

Anexo 6: Gráficos Estadísticos

Gráfico 01

Datos Generales del personal profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro (I parte)

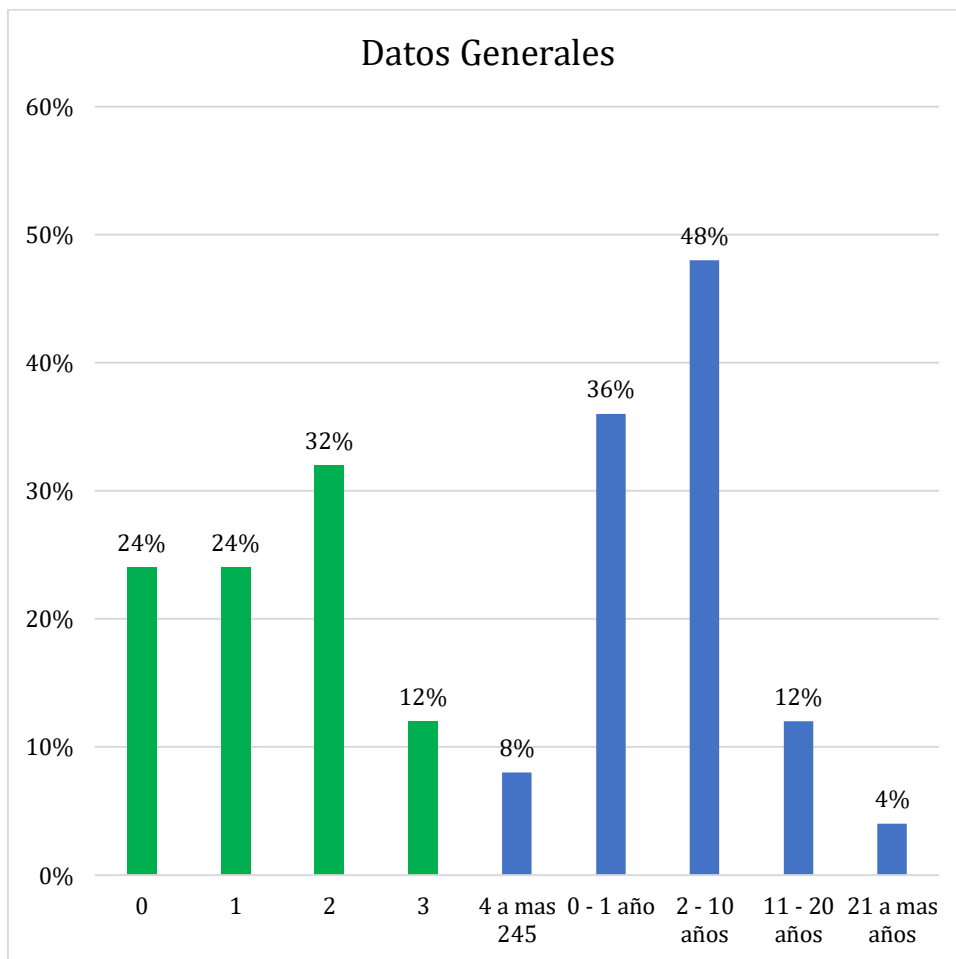
Ica 2023



## Gráfico 2

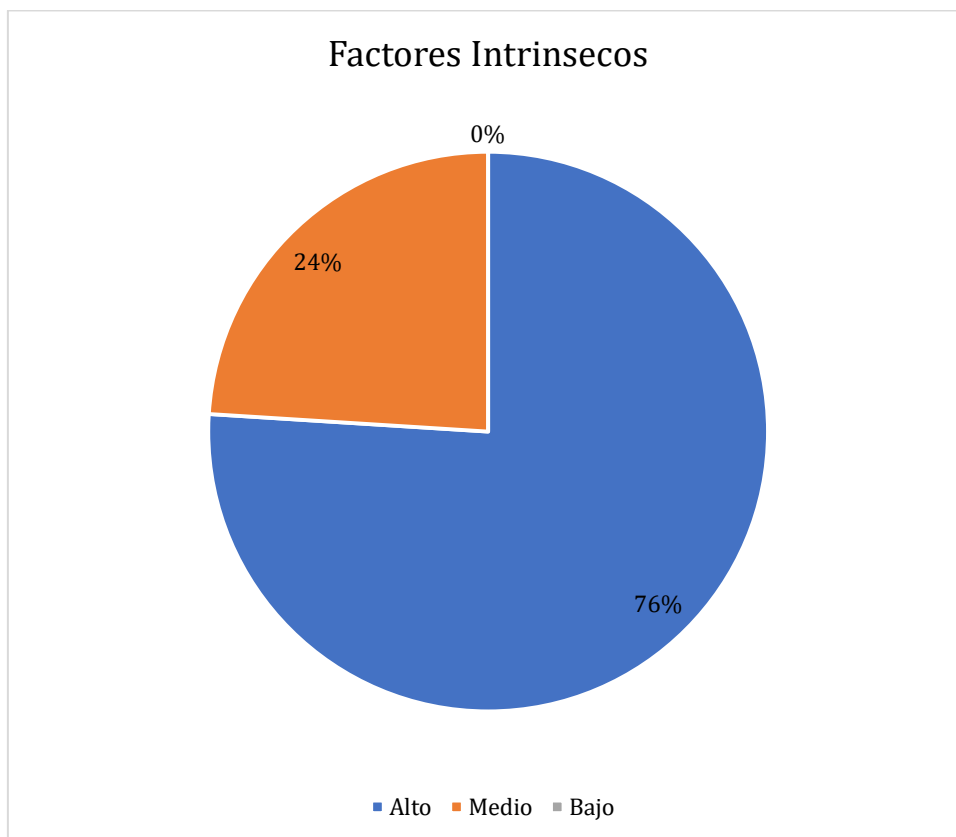
### Datos Generales del personal profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro (II parte)

Ica 2023



**Gráfico 3.**

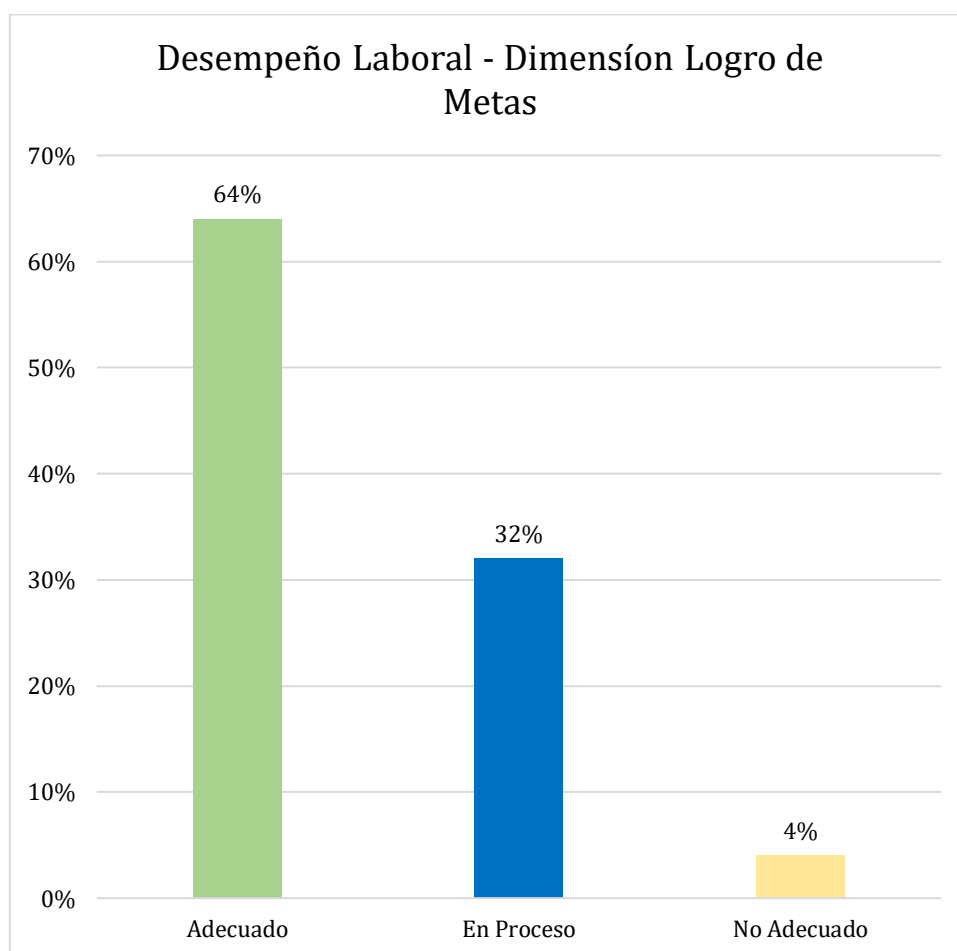
**Porcentajes globales de la Motivaciones Factores Intrínsecos de las Enfermeras del  
Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro  
Ica 2023**



**Gráfico 4.**

**Porcentajes del Desempeño Laboral Dimensión Logro de Metas en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro**

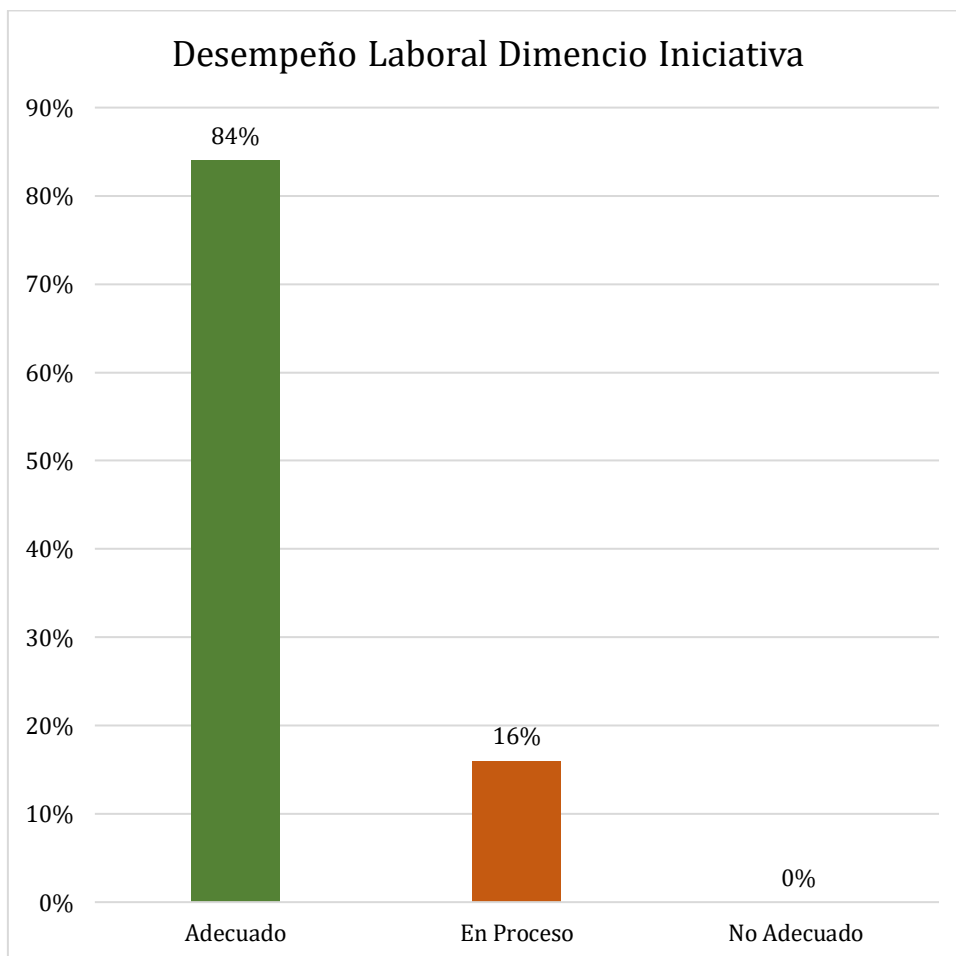
**Ica 2023**



**Gráfico 5**

**Porcentajes del Desempeño Laboral Dimensión Iniciativa en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro**

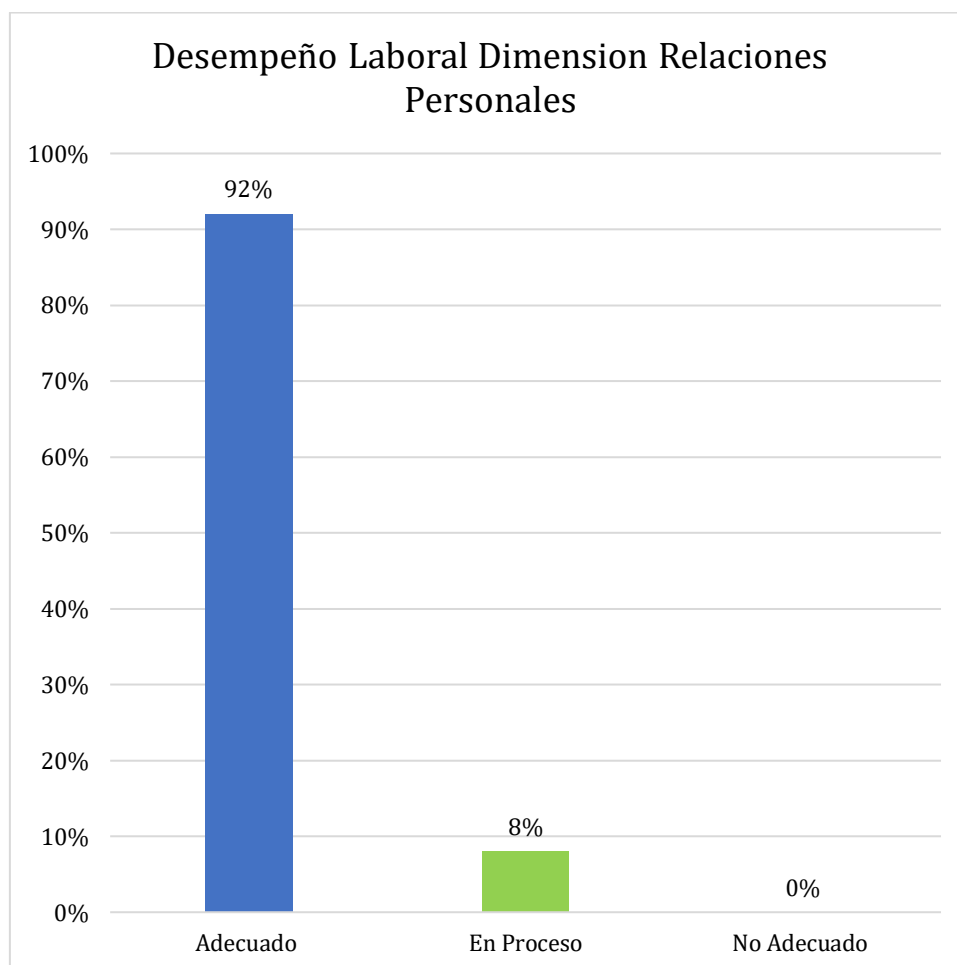
**Ica 2023**



**Gráfico 6.**

**Porcentajes del Desempeño Laboral Dimensión Relaciones Personales en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa María del Socorro**

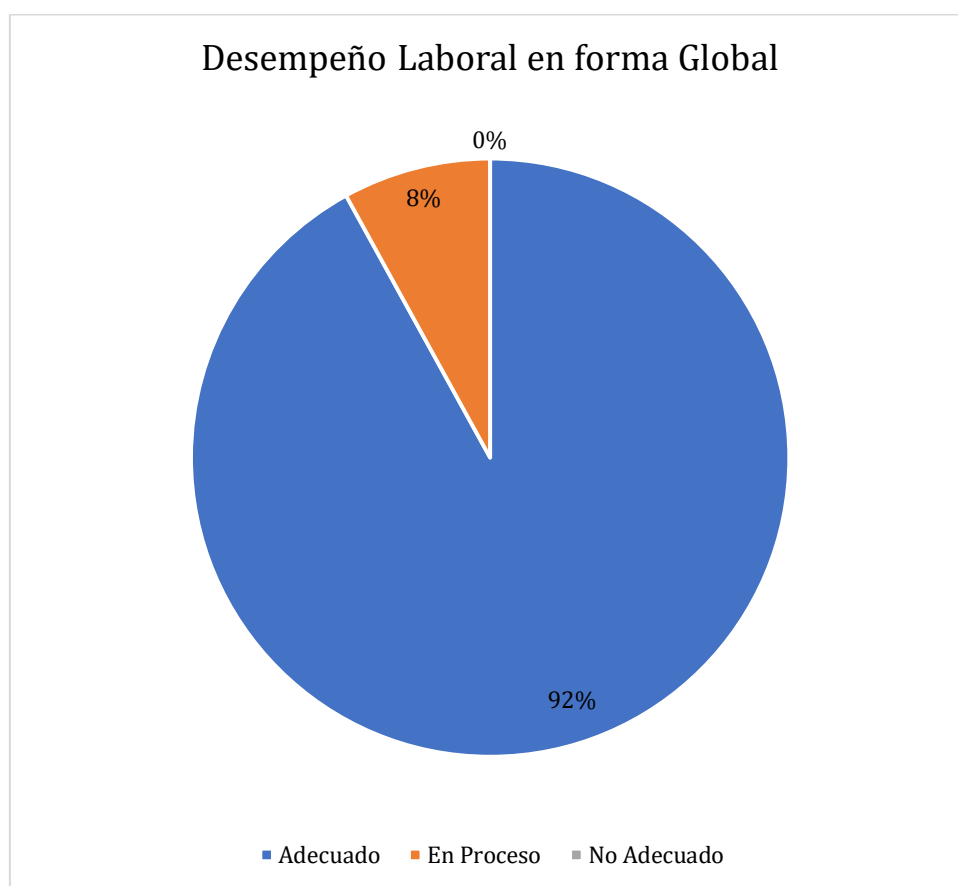
**Ica 2023**



**Gráfico 7.**

**Porcentajes globales de la variable Desempeño Laboral en las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Santa Mari del Socorro**

**De Ica 2023**



Anexo 7. Base de datos

EXCEL DATOS GENERALES Y LOGROS DE METAS

DATOS GENERALES							LOGRO DE METAS								
A	B	C	D	E	F	G	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
32	F	Top	3m	3 años	S	2	A.V	S	S	S	C.S	S	S	S	C.S
49	F	O.A	5 años	10 años	S	2	S	S	S	A.V	S	S	S	S	S
45	F	T.S	7 años	11 años	C	2	C.S	S	C.S	C.S	C.S	S	S	C.S	S
50	F	O.P	4 años	23 años	S	1	C.S	C.S	S	S	C.S	S	S	S	S
46	F	O.A	12 años	12 años	S	1	A.V	C.S	C.S	S	C.S	C.S	S	S	S
35	F	Top	1 año	2 años 10 meses	Cnv.	3	C.S	C.S	C.S	S	C.S	C.S	A.V	A.V	A.V
50	F	O.P	Un mes	14 años	C	4	A.V	C.S	S	S	C.S	C.S	S	S	C.S
35	F	Top	4 años	7 años	Cnv.	3	A.V	S	S	A.V	C.S	A.V	C.S	C.S	C.S
57	F	O.A	20 años	28 años	C	2	C.S	C.N	C.S	A.V	A.V	C.S	C.S	C.S	C.N
35	F	Top	1 año	10 años	C	2	A.V	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	S	S	C.S
41	M	T.S	8 años	8 años	S	0	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	S	S	S	C.S
33	F	O.P	1 año	3 años	Cnv.	0	A.V	S	S	A.V	A.V	C.S	S	S	A.V
37	F	O.A	6 años	12 años	Cnv.	1	S	S	C.S	C.S	N	C.S	C.S	C.S	C.S
39	F	T.S	10 años	12 años	S	0	C.S	S	S	S	S	S	C.S	S	A.V
47	F	T.S	9 años	12 años	C	5	C.S	S	S	S	S	S	C.S	S	C.S
38	F	O.A	7 años	13 años	S	2	S	S	S	S	S	S	S	C.S	S
33	M	Top	2 años	2 años	S	0	A.V	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	S	S	C.S
52	F	Trij	1año 6 meses	11 años	C	2	C.S	A.V	C.S	C.S	A.V	C.S	C.S	C.S	C.S
34	F	O.P	1año	4 años	Cnv.	1	C.S	C.S	C.S	S	C.S	C.S	S	A.V	A.V
34	F	T.S	5 años	7 años	S	0	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	C.N
60	F	O.P	6 años	34 años	S	1	A.V	C.S	C.N	C.S	A.V	S	S	S	C.N
50	F	Trij	1 año	3 años	C	2	C.S	C.S	S	S	C.S	C.S	S	A.V	S
60	M	Top	10 años	10 años	S	0	A.V	S	S	C.S	C.S	S	S	S	C.S
50	F	Top	25 años	14 años	C	3	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	C.S	A.V

**EXCEL INICIATIVA**

INICIATIVA																
P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
S	C.S	A.V	S	C.S	S	S	S	C.S	C.S	C.S	C.S	S	S	C.S	S	S
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	A.V	S	S
S	C.S	C.S	C.S	C.S	S	S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	A.V	A.V	A.V
C.S	S	S	S	C.S	S	S	S	C.S	C.S	C.S	S	S	S	S	S	S
S	C.S	S	C.S	C.S	S	S	C.S	S	S	S	C.S	S	S	S	A.V	S
S	S	S	C.S	C.S	C.S	S	C.S	S	S	C.S	C.S	S	C.S	C.S	C.S	S
S	A.V	S	S	C.S	S	S	C.S	A.V	A.V	C.S	S	S	S	A.V	C.N	S
C.S	C.S	S	C.S	C.S	C.S	S	C.S	C.S	S	C.S	C.S	C.S	C.S	A.V	A.V	A.V
C.S	A.V	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S
C.S	C.S	S	C.S	C.S	S	S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S
S	C.S	S	C.S	S	S	C.S	S	C.S	S	S	S	S	C.S	S	C.S	C.S
S	A.V	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	A.V	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	A.V	A.V	C.S
C.S	S	C.S	C.S	C.S	S	S	C.S	C.S	N	C.S	C.S	N	C.S	S	S	S
C.S	A.V	C.S	S	S	S	S	S	S	C.S	S	C.S	S	C.S	S	S	S
S	S	S	C.S	S	S	S	S	C.S	C.S	S	S	S	S	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
C.S	C.S	S	C.S	S	S	S	S	S	S	C.S	S	S	S	S	S	S
C.S	A.V	A.V	C.S	A.V	A.V	S	S	C.S	C.S	S	S	C.S	C.S	A.V	C.N	A.V
C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	A.V	A.V	C.S
A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V
S	C.S	S	C.S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	C.S	A.V	S	S
S	S	C.S	S	A.V	S	S	S	C.S	S	S	C.S	S	C.S	A.V	A.V	S
S	C.S	S	C.S	S	S	S	S	C.S	S	S	S	S	S	S	C.S	S
C.S	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	C.S	C.S	A.V	S	A.V	A.V	C.S	A.V
S	C.S	S	C.S	C.S	C.S	C.S	S	S	C.S	C.S	A.V	C.S	A.V	C.S	C.S	S

## EXCEL RELACIONES INTERPERSONALES

RELACIONES INTERPERSONALES																
P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43
S	S	S	A.V	S	S	C.S	S	S	S	N	N	A.V	S	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S	S	A.V	S	S	S	S	S	S	S	S
S	C.S	C.S	A.V	S	S	S	S	S	S	S	S	C.S	S	S	C.S	C.S
S	C.S	S	S	S	S	C.S	C.S	C.S	S	S	S	C.S	S	S	S	S
S	S	S	C.S	S	S	S	S	C.S	S	S	S	S	S	C.S	S	A.V
S	S	S	S	S	S	C.S	S	C.S	S	C.S	S	S	S	S	S	S
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	C.S
S	S	S	S	C.S	C.S	C.S	C.S	A.V	C.S	S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S
C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S
C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S
S	S	S	C.S	S	S	C.S	C.S	S	S	S	S	S	C.S	S	S	C.S
S	S	S	C.S	C.S	C.S	A.V	A.V	C.S	C.S	N	N	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S
C.S	S	C.S	S	C.S	C.S	S	C.S	C.S	C.S	A.V	A.V	C.S	C.S	C.S	S	S
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	C.S
C.S	S	S	C.S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	C.S
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	C.S
S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S	C.S
C.S	S	C.S	C.S	S	S	S	S	S	C.S	A.V	A.V	A.V	C.S	C.S	C.S	A.V
C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	A.V	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	C.S	A.V
A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V
S	S	S	S	S	S	S	C.S	C.S	S	N	S	S	S	S	S	S
C.S	S	S	C.S	C.S	S	A.V	C.S	C.S	S	C.S	C.N	C.N	C.S	S	C.S	C.S
S	S	S	C.S	S	S	C.S	S	A.V	S	S	S	S	S	S	S	C.S
A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V	A.V

**EXCEL DE FACTORES INTRINSECOS Y MOTIVACION**

FACTORES								MOTIVACIÓN								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
A	F.A	F.A	D	A	A	A	A	D	F.D	A	D	A	A	A	A	A
A	A	A	A	D	A	A	A	D	D	A	D	A	D	A	D	D
D	A	F.D	A	D	A	A	A	D	D	D	D	D	D	F.D	D	F.D
D	D	D	D	D	A	D	A	D	D	A	D	D	D	D	D	D
D	A	D	D	D	A	D	A	A	D	D	F.D	A	D	A	D	D
D	A	D	D	D	F.A	D	A	D	D	A	D	A	D	D	D	D
D	D	D	D	A	A	D	A	D	D	A	D	A	D	A	D	D
D	D	D	D	D	F.A	D	D	D	D	A	F.D	D	D	A	F.D	F.D
D	D	D	D	D	A	D	F.D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	A	D	A	A	A	A	A
A	A	A	A	A	F.A	A	A	A	A	A	D	D	D	A	A	D
A	A	A	A	A	F.A	A	A	A	D	A	D	D	A	D	A	D
A	A	A	A	A	F.A	A	A	D	D	A	A	A	A	A	A	F.D
D	A	D	D	D	A	D	A	D	D	D	D	D	D	D	D	D
D	D	D	D	D	A	D	F.A	A	A	D	D	D	D	D	D	D
F.A	D	A	A	A	A	A	A	F.A	F.D	A	D	D	D	A	A	D
D	D	D	F.D	F.D	F.D	D	F.D	D	D	D	D	D	D	D	D	D
F.A	A	A	A	A	F.A	A	A	D	D	A	D	D	D	A	D	D
A	A	F.A	A	A	A	A	A	A	A	A	D	D	D	A	D	D
A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
D	D	A	F.D	F.D	F.A	A	F.A	A	A	A	D	A	A	D	A	A
D	A	F.A	A	D	A	F.A	A	F.D	F.D	D	D	D	A	A	A	F.D
A	D	A	A	A	F.A	A	A	D	D	A	D	A	A	D	A	D
A	A	A	A	A	A	A	A	D	D	D	D	A	D	A	A	A
D	D	A	D	D	F.A	D	A	F.D	F.D	A	D	A	A	A	D	A



## **Anexo 9. Evidencia fotográfica del estudio**