



FACULTAD DE MEDICINA “HIPÓLITO UNANUE”

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CUIDADOS
INTENSIVOS, HOSPITAL DE HUANCAMELICA- 2022

Línea de investigación:

Salud pública

Tesis para Optar el Título de la Segunda Especialidad de Enfermería en
Cuidados Intensivos

Autora

Pari Lizana, Lidia Yesenia

Asesora

Saal Rueda, María Cecilia

ORCID: 0000-0002-6501-6228

Jurado:

Avila Vargas, Jeannette Giselle

Becerra Medina, Lucy Tani

Landauro Rojas, Isolina Gloria

Lima - Perú

2024

2A MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CUIDADOS INTENSIVOS, HOSPITAL DE HUANCABELICA- 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	1library.co Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	



FACULTAD DE MEDICINA HUMANA “HIPOLITO UNANAUE”

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE CUIDADOS

INTENSIVOS, HOSPITAL DE HUANCVELICA- 2022

Salud Pública

Tesis para Optar el Título de la Segunda Especialidad de

Enfermería en Cuidados Intensivos

Autora:

Pari Lizana, Lidia Yesenia

Asesor(a):

Saal Rueda, Maria Cecilia

(ORCID: 0000-0002-6501-6228)

Jurado

Avila Vargas, Jeannette Giselle

Becerra Medina, Lucy Tani

Landauro Rojas, Isolina Gloria

Lima – Perú

2024

Título:

Motivación y desempeño laboral del personal de cuidados intensivos, Hospital de
Huancavelica- 2022

Autora:

Pari Lizana, Lidia Yesenia

Asesor:

Saal Rueda, Maria Cecilia

Índice

Índice	5
Resumen	7
Abstract	8
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Descripción y Formulación del Problema	10
1.2. Antecedentes	14
1.3. Objetivos	19
1.4. Justificación	20
1.5. Hipótesis	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Bases Teóricas Sobre el Tema de Investigación	22
III. MÉTODO	33
3.1. Tipo de Investigación	33
3.2. Ámbito Temporal y Espacial	33
3.3. Variables	33
3.4. Población y Muestra	33
3.5. Instrumentos	33
3.6. Procedimientos	34
3.7. Análisis de Datos	35
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	42
VI. CONCLUSIONES	45

VII. RECOMENDACIONES	46
VIII. REFERENCIAS	47
IX. APÉNDICE	53

Resumen

El **propósito** fue establecer la conexión existente entre la motivación y el rendimiento en el trabajo de los empleados que laboran en la Unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2022. **Método**, el estudio realizado adoptó un enfoque descriptivo y correlacional, y la población examinada consistió en 21 profesionales y técnicos. Se empleó la técnica de encuestas para recopilar datos, utilizando cuestionarios centrados en la motivación y el rendimiento laboral como instrumentos de medición. Los **resultados** revelaron que el 76.2% de los empleados exhibieron un nivel de motivación laboral considerado regular, mientras que el 66.7% mostraron factores extrínsecos en un grado similar. Además, un 61.9% de los trabajadores demostraron un nivel medio de desempeño laboral, y el 66.7% presentaron un grado de responsabilidad en un nivel intermedio. En la unidad de cuidados intensivos, el 52.4% de los trabajadores mostraron una motivación laboral regular con un desempeño laboral medio. En **conclusión**, se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el rendimiento laboral de los empleados en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2022, con un nivel de significancia de $p=0.023$.

Palabras clave: motivación en el trabajo, rendimiento laboral, personal de salud, unidad de cuidados intensivos.

Abstract

The purpose was to establish the connection between motivation and work performance of employees who work in the Intensive Care Unit of the Huancavelica Departmental Hospital in the year 2022. Method, the study carried out adopted a descriptive and correlational approach, and The examined population consisted of 21 professionals and technicians. The survey technique was used to collect data, using questionnaires focused on motivation and work performance as measurement instruments. The results revealed that 76.2% of employees exhibited a level of work motivation considered regular, while 66.7% showed extrinsic factors to a similar degree. In addition, 61.9% of the workers demonstrated a medium level of job performance, and 66.7% presented a degree of responsibility at an intermediate level. In the intensive care unit, 52.4% of workers showed regular work motivation with average work performance. In summary, a statistically significant correlation was found between work motivation and work performance of employees in the Intensive Care Unit of the Huancavelica Departmental Hospital in the year 2022, with a significance level of $p=0.023$.

Keywords: motivation at work, work performance, health personnel, intensive care unit.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación en el trabajador de salud constituye un factor esencial en nuestro sistema de salud, ya que existen factores que los afectan tales como las bajas remuneraciones, directivos que no respaldan a sus trabajadores, falta de reconocimiento por su desempeño profesional. Gran parte de los países carecen de una equitativa distribución en recursos humanos, esto caracterizado por la gran demanda de la población urbana y poca demanda en la zona rural y también la alta demanda de migrantes a nuestro país en busca de mejores oportunidades (Quintana y Tarqui, 2020)

La felicidad de los empleados en un entorno hospitalario representa un indicador crucial de la calidad de atención y el nivel de rendimiento. Estos temas han sido motivo de investigación a lo largo de varias décadas y se ha observado que cuando los trabajadores experimentan una mayor satisfacción en su labor, su desempeño suele ser más efectivo. Por otro lado, la insatisfacción laboral puede tener consecuencias negativas tanto en la salud física, mental y social de los empleados como en la institución en sí, ya que puede desembocar en índices elevados de ausentismo y costos significativos para el personal de salud. Además, esta insatisfacción también se traduce en un gasto oneroso para la organización.(Cieza, 2019).

En el ámbito actual de la atención médica, se reconocen como temas de gran relevancia en las instituciones de salud tanto la motivación de los trabajadores como su satisfacción laboral. Esto se debe a que la mejora en la ejecución de las tareas laborales está estrechamente relacionada con la motivación de los trabajadores, su compromiso y su interés en mejorar la salud de los pacientes externos. Esto va de la mano con la satisfacción del paciente y contribuye conjuntamente a garantizar una ejecución efectiva de las actividades laborales de manera confiable.(Casafranca, 2018).

En el Perú existen establecimientos de salud que brindan sus servicios donde han indicado un importante incremento de usuarios hasta en un 50%, desencadenando mayor sobre carga laboral para los profesionales asistenciales, ya que hay una aproximación de 12 profesionales de enfermería por 10 mil habitantes; esto conlleva a que los profesionales de enfermería tengan que sobrecargarse de trabajo para cubrir la atención de todos los pacientes y lograr la satisfacción de los usuarios y más aún en las unidades de cuidados intensivos (Quintana y Tarqui, 2020)

Las unidades de cuidados intensivos (UCI) son servicios de alta complejidad donde se brindan cuidados especializados, de forma holística y continua a los pacientes en estado crítico, por medio de los profesionales y técnico. El profesional de enfermería para poder desempeñarse de forma efectiva y eficiente debe de contar con amplios conocimientos actualizados y poseer percepción de bienestar por el trabajo que realiza superando todo tipo de expectativa. El trabajador de una unidad critica está sujeto a condiciones estresantes por la naturaleza del trabajo requiriendo además un estado emocional equilibrado e imparcial de forma continua, lo que le exige un mayor esfuerzo en el trabajo diario, pues la finalidad es el cuidado y bienestar del paciente (Cieza, 2019).

El propósito fundamental del presente estudio es fundamentar como están las relaciones entre la motivación en el área laboral y su desempeño del profesional que labora en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica, a fin de establecer practicas correctivas viables que permitirán mejorar la calidad de atención de los pacientes.

1.1. Descripción y Formulación del Problema

La ausencia de motivación e interés en la realización de las tareas asociadas a la atención integral del paciente pueden conducir al empleado a un estado de indiferencia que resulta en la ejecución deficiente de sus responsabilidades cotidianas. Cuando un trabajador pierde la

motivación, el entusiasmo y el compromiso, su desempeño laboral se ve restringido. Según un estudio reciente, se ha demostrado que la carencia de exigencia (33%), la falta de incentivos en el trabajo (30%), una jornada laboral extensa (22%) y una remuneración insatisfactoria (15%) son factores que predisponen a que el equipo deje de ser productivo. (Torres, 2018).

El escenario de la pandemia sanitaria ha puesto en vilo una crisis mundial en la que vivimos actualmente, una situación que debemos afrontar. Recientemente se ha venido demostrando que el trabajo remoto se ha convertido un reto y desafío para la gestión de las unidades de trabajo, sin embargo, la distancia y la falta de contacto con las personas ha conllevado a una pérdida de la identidad dentro de la organización. Los empleados experimentan despreocupación, falta de motivación y trastornos de ansiedad, a lo que los directivos de los diferentes departamentos deberían desarrollar actividades enfocados a mejorar la motivación de sus trabajadores (Empresa Actual, 2020).

El Perú en estos últimos años, está siendo considerado como uno de los países de la región con más del 20% en relación a la rotación laboral dentro de todos los países de Latinoamérica, esto hace que se ubique sobre la media de la región que está considerado en un 10.9%, según informe de Rosana Patricia Vargas Masías (programa de alta especialización) en Gestión Avanzada de Recursos Humanos. Estos cambios estarían relacionados con la necesidad de salvaguardar aquellos profesionales con una larga etapa de vida profesional, de esta manera se busca un equilibrio entre las expectativas generada por la empresa, las ofertas o cuestiones netamente profesionales o personales. Se ha podido identificar una falta de motivación entre el trabajador y su puesto de trabajo lo que genera esta problemática. Por supuesto, la rotación le cuesta mucho a la organización porque tiene que invertir en atraer más talento al puesto, capacitarlos y asignarles tiempo para que se adapten. (ESAN Graduate School of Business, 2019).

Existen muchos factores que inciden en el movimiento de los empleados, dentro de lo que se pueden encontrar la falta de crecimiento profesional, si bien muchos trabajadores cumplen con las tareas asignadas existen muchos trabajadores que no cumplen con las funciones asignadas, es decir incumplen a las normas, no muestran eficiencia y por ende no demuestran las capacidades o habilidades requeridas para el puesto lo que genera que sean despedidos. Esto demuestra la importancia del desenvolvimiento laboral. Sin embargo, cabe recalcar que otro factor que existe en la actualidad es la mala gestión de la asignación de funciones para cada puesto, lo que conduce a una incorrecta evaluación del desempeño (Bautista et al., 2020).

El desenvolvimiento en el ámbito laboral del personal de salud está dispuesto a mejorar debido a una serie de factores, como una supervisión objetiva y justa, una compensación razonable y oportuna que afecte la producción y una atención de calidad al paciente, salarios adecuados, facilidades para capacitación avanzada, mejores condiciones y áreas de trabajo que reduzcan los riesgos en el centro de labores. Se pueden alcanzar de manera rápida mejoras significativas en la accesibilidad, capacidad, flexibilidad y productividad de este grupo con una serie de herramientas asequibles y prácticas.(Quintana y Tarqui, 2020)

A nivel nacional, se sabe que solo el 30% de las empresas capacitan a sus empleados como respuesta a una evaluación de su desempeño, esto con la finalidad de disminuir costos, pero no consideran la importancia de una capacitación el mismo que permitirá el logro de mejores resultados, ya que en cada capacitación el empleado recibe información actualizada que le permitirá lograr mejores resultados para optimizar su crecimiento profesional y así ayudar al crecimiento de la organización. (Bautista et al., 2020).

En diversos hospitales de Perú, se enfrentan cuestiones relacionadas con la ejecución de las labores del personal que resultan difíciles de resolver por parte de las autoridades de

salud regionales. Esto se debe a que estas instituciones no tienen un entendimiento claro de las raíces de estos problemas, que podrían estar vinculados con factores como la motivación, la satisfacción en el trabajo, el liderazgo, la estructura organizativa y el comportamiento. (Casafranca, 2018).

El Ministerio de Salud realiza operaciones diarias, independientemente de cuán motivados o satisfechos estén los empleados con sus funciones. Las autoridades de turno no cuentan con investigaciones específicas que ayuden a cambiar paulatinamente la política de trabajo, las agencias responsables solo están interesadas en asegurar de manera óptima los objetivos planteados en sus tareas, porque de no ser así, no pueden aceptar opciones que puedan atender los factores que causar estos problemas. (Casafranca, 2018).

En el Hospital del departamento de Huancavelica se ha observado que los trabajadores de salud han manifestado muchos descontentos laborales durante años como son los tipos de contrato, desigualdad de sueldos en base al tipo de contrato como los CAS y Contratos de locación tienden a trabajar más que los nombrados, en base a la productividad, incentivos remunerativos y pago de guardias. Considerando que las unidades críticas son ambientes donde se el paciente requiere monitorización continua y el cuidado minucioso de diversos órganos con compromiso en el paciente los mismos que necesitan de cuidados especiales, la relación entre el personal de salud y el número de pacientes es exclusivo en comparación con otros servicios. El personal de salud que trabajan en las áreas críticas tiene que cumplir varias actividades aun cuando el paciente es más delicado. Esto significa que en algunos casos no se logre una buena calidad de atención al paciente, además podemos sumar a esto la falta de profesionales capacitados, falta de insumos, equipos no operativos, deficientes relaciones interpersonales, falta de motivación y descontento en sus haberes. Esto crea desigualdad entre trabajadores porque algunos estarán satisfechos y otros no, y también algunos estarán motivados con el trabajo que realizan habitualmente.

Esta problemática en relación al trabajador de salud como que no cuentan con condiciones de trabajo que le permitan su desarrollo profesional y la falta de capacitación continua en su especialidad, a causa de falta de políticas de reconocimiento y estímulos por parte de la empresa condiciona a incrementar los porcentajes desfavorables sobre su desempeño profesional.

Por consiguiente, se plantea la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el rendimiento en el trabajo de los empleados de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2022?

1.2. Antecedentes

1.2.1. Internacionales

(Blum, 2021) desarrollo una investigación que tuvo como objetivo evaluar la importancia de medir el rendimiento laboral del personal que trabaja en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín en el contexto de la pandemia. La metodología que se empleó fue de enfoque explicativo utilizando métodos analíticos y sintéticos, junto con la aplicación de entrevistas y encuestas. Los resultados evidenciaron la presencia de un ambiente laboral que no es óptimo y revelaron que la mayoría de los profesionales médicos experimentan serias dificultades en su desempeño laboral, algunas de las cuales han llevado a manifestaciones públicas de protesta.

(Alarcón et al., 2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción y motivación laboral en profesionales de obstetricia en un hospital de Chile el cual se caracterizó por su enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Con el fin de evaluar los niveles de motivación, se empleó como técnica la encuesta de diagnóstico laboral y por otro lado para medir la satisfacción laboral se empleó la escala SL-SPC. Obtuvo como resultados

que el profesional de obstetricia exhibe niveles de motivación relativamente elevados en todas las dimensiones que se examinaron.

(Jara y Col., 2019) realizaron una investigación cuyo objetivo fue identificar el nivel de motivación laboral extrínseca de los profesionales de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes Capital, es un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo prospectivo y de cohorte transversal, conformado por una muestra de 50 profesionales que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, se utilizó el muestreo probabilístico y como instrumento se aplicó un cuestionario integrado por 20 ítems, y los resultados fueron que el 4% de la muestra presentó bajo nivel de motivación laboral, mientras que un 52% obtuvo un nivel medio y por último un 44% un nivel alto. Predominó el sexo femenino con un 62% frente a un 38% del sexo masculino, se concluyó diciendo que la motivación laboral es un factor de suma importancia que afecta de manera positiva y/o negativa en el buen desempeño de los profesionales enfermeros.

(Arboleda y Cardona, 2018) llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue examinar la manera en que el personal empleado en las IPS de esta área geográfica en Colombia percibe su nivel de satisfacción en el trabajo y cuáles son los elementos que los impulsan a desempeñarse. Fue de tipo transversal. La población estuvo conformada por trabajadores de dichas organizaciones, y se eligió una muestra de 224 empleados procedentes de un conjunto de 69 instituciones seleccionadas de forma aleatoria. Los resultados revelaron que el 52,2% de los participantes manifestaron sentirse muy satisfecho con su trabajo en la institución y experimentar altos niveles de motivación, siendo el ambiente de trabajo el factor predominante (70,5%), seguido de cerca por el salario y la posición en el trabajo, que obtuvieron una participación igualitaria (49,6%). Se observó también que los empleados en roles asistenciales mostraron una satisfacción laboral superior en comparación con los empleados administrativos, y esta diferencia resultó estadísticamente significativa ($p = 0,018$).

De aquellos factores de motivación menos destacados se evidenciaron las oportunidades de ascenso, incentivos y reconocimientos.

1.2.2. Nacionales

(Campos y Torres, 2021) desarrollaron un estudio con el título "Influencia de la Administración del Personal y el Rendimiento en el Trabajo del Personal de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de Adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo en 2019", se buscó determinar la relación entre el rendimiento laboral y la gestión del talento humano, se obtuvo como resultado que los enfermeros están de acuerdo en que la administración del personal afecta su desempeño laboral en las tareas diarias. Después de someter las hipótesis a prueba, se pudo concluir que entre las variables gestión del talento humano y el rendimiento laboral existe una relación directa y moderada.

(Barreto, 2020) llevo a cabo un sondeo con el objetivo de comprobar influencia de las variables motivación y rendimiento laboral del personal asistencial dicho hospital. La población analizada comprendió a 352 colaboradores que desempeñan funciones de personal sanitario en el hospital, y se seleccionó una muestra de 220 colaboradores. Dicho estudio tiene un enfoque cuantitativo de corte transversal, de diseño no experimental y correlacional. Se utilizó un muestreo no probabilista por conveniencia y como técnica se empleó la encuesta. Para la acumulación de datos se utilizó un cuestionario como instrumento el mismo que integro a las variables motivación y productividad laboral. Con los resultados que se obtuvo se pudo confirmar la relación significativa entre las variables de estudio, ya que se encontró un valor de Rho de Spearman igual a 0.566, que resultó ser menor que 0.05, con los que se pudo rechazar la hipótesis nula. En conclusión, existe una relación significativa entre la productividad en el ámbito laboral y la motivación.

(Granados, 2020) llevo a cabo una investigación con el propósito comprobar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral en el Hospital I Es Salud "Víctor

Soles García" de Virú en 2020. Fue un estudio descriptivo y correlacional donde participaron 58 trabajadores de la mencionada institución, se utilizó dos instrumentos debidamente estructurados que comprendían las variables motivación laboral y desempeño laboral, los mismos que fueron validados por juicio de expertos y sometidos a estadísticos para determinar su coeficiente de fiabilidad. Los resultados revelaron que, en general, la motivación tuvo predominancia en regular con un 69.0%, en ese mismo sentido también estuvo la variable desempeño laboral con un 56.9%. Las dimensiones específicas de la motivación, como la motivación para lograr, el poder y la afiliación, también se percibieron como regulares (69.0%, 48.3% y 51.7%, respectivamente). En resumen, se concluyó que existe una relación significativa ($p < 0.05$) entre la motivación en general y el desempeño laboral, así como una relación significativa ($p < 0.05$) entre la motivación para lograr y el poder con el desempeño laboral.

(Bernales, 2020) llevo a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las variables de desempeño laboral y la motivación del personal del servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati en el contexto de la pandemia del Covid-19. Los resultados se analizaron utilizando la estadística inferencial y descriptiva dichos resultados me presentaron haciendo uso de gráficos y tablas, con lo que se pudo determinar que existe relación entre las variables de rendimiento académico y motivación del personal que labora en el servicio de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati. Mediante la prueba de correlación de Rho de Spearman se pudo demostrar que existe relacion entre ambas variables demostrado mediante ($p = 0.000 < 0.05$) con un coeficiente de correlación positiva de magnitud media de 0.730 entre la motivación y el desempeño laboral.

(Dextre, 2020) llevo a cabo una investigacion con el objetivo principal de analizar la conexión existente entre el desempeño laboral y la motivación del personal de apoyo médico que labora en la Clínica San Pablo de Trujillo durante el año 2019. Dicho estudio fue

prospectivo y correlacional el mismo que tuvo como muestra a 122 colaboradores de atención médica. Para el acopio de información del tema motivación laboral se empleó el cuestionario MBM de Marshall, mientras que, para la recolección de información sobre el rendimiento laboral de la población de estudio, se aplicó un cuestionario basado en la Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA. En los resultados predominó el nivel muy elevado con 92.6% en la dimensión necesidad de protección y seguridad, la dimensión necesidad social y de pertinencia fue nivel medio con un 41.8%, y en la dimensión necesidad de autoestima prevaleció el nivel alto con un 72.1%, mientras que la dimensión necesidad de autorrealización obtuvo un nivel muy alto con un 90.2%. Además, se observó una correlación positiva de baja intensidad entre estas categorías y el nivel de rendimiento, con un coeficiente de correlación de $r = 0.238$. En resumen, se llegó a la conclusión de que todas las categorías de la motivación, así como la motivación en su totalidad, están relacionadas con el desempeño laboral.

(Casafranca, 2018) llevo a cabo un estudio de investigación con el propósito de decretar la relación entre las variables satisfacción laboral y motivación del personal de enfermería que trabaja en el área de cuidados intensivos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega en Abancay. En relación a la metodología usada fue un estudio descriptivo, correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformado por 50 enfermeras de la unidad de cuidados intensivos, se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento un cuestionario, los resultados dieron a conocer que los profesionales de enfermería presentan un rango de motivación medio, en relación a la satisfacción se pudo observar que el 71.4% presenta un nivel medio entre la motivación y la satisfacción laboral, se concluye de que existe una relación ininterrumpida y significativa entre motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

(Miranda, 2018) llevo a cabo una investigación cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales que forman parte del Departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo del año 2017. El presente estudio es de carácter descriptivo, correlacional y transversal que incluyó la participación de 84 empleados en total. Los resultados a los que se llegaron permitieron establecer que hay un vínculo significativo entre las variables rendimiento laboral y motivación laboral esto demostrado con un ($p < 0.001$). Así mismo se pudo observar que las necesidades de poder, afiliación y logro que son extrínsecas a la motivación laboral tienen relación significativa con el desempeño laboral en los trabajadores del Departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo.

(Díaz, 2018) En una investigación llevado a cabo tuvo como objetivo analizar la influencia entre las variables motivación laboral y el desempeño profesional de los profesionales de enfermería, dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, la muestra estuvo constituido por 43 profesionales de enfermería, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios uno para cada variable. Los resultados del estudio determinaron que la motivación influye en el rendimiento laboral del profesional de enfermería esto demostrado mediante la prueba estadística del pseudo R cuadrado. El coeficiente de Nagelkerke revela que el 42.7% de la variabilidad en el desempeño profesional está relacionado con la motivación laboral.

1.2.3. Locales

(Quispe, 2018) llevo a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el concepto de motivación y su influencia en el rendimiento laboral. Se utilizo como tecnica la encuesta para la recopilación de información y un formulario de 36 preguntas que integro a las variables de estudio, la muestra estuvo formada por 55 trabajadores contratados de diversos servicios. Los resultados del estudio mostraron un valor "Sig" de 0.00, lo que señala

que existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el rendimiento laboral con un nivel de confianza del 95%.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

Identificar la motivación en el ámbito laboral de los empleados que forman parte de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica.

Identificar del rendimiento laboral de los empleados que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

El presente estudio muestra relevancia teórica porque se realiza una recopilación amplia y actualizada de la formación concerniente sobre el desempeño en el trabajo y la motivación de los empleados de salud, será pieza esencial en la mejora de las gestiones y calidad de los empleados, así como también ayudará a fortalecer la aplicación del conocimiento de enfermería en la realidad institucional, brindando un contexto para otras investigaciones.

1.4.2. Metodológica

Con el fin de alcanzar los objetivos de la investigación, se emplearon métodos de estudio, como cuestionarios y herramientas de software para evaluar las variables rendimiento laboral y motivación del personal de salud. Con ello se pretende conocer si los trabajadores mantienen suficiente motivación, un desempeño laboral alto y si existe una correlación entre los dos. Asimismo, los resultados de la investigación están sustentados en

métodos de investigación válidos y confiables en el medio, que serán aplicados en diferentes realidades, cuyos resultados supondrán un nuevo aporte a la comunidad científica.

1.4.3. Práctica y social

Los profesionales que laboran en diversos centros de atención médica, en particular en las áreas críticas, desempeñan un papel fundamental en la atención de pacientes, abordando sus necesidades de salud según las prioridades. Se enfrentan a una serie de desafíos que pueden involucrar los cuidados del paciente, políticas de gestión y colaboración en equipo. Los resultados obtenidos serán compartidos con el equipo directivo del Hospital Departamental de Huancavelica, lo que les permitirá comprender los diferentes rangos de la motivación y satisfacción laboral entre los profesionales del servicio. Esto, a su vez, les ayudará a implementar estrategias de gestión con el objetivo de mejorar la eficiencia del servicio, especialmente en las áreas críticas.

1.5. Hipótesis

$H_{(i)}$: Se establece una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en el personal de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en 2022.

$H_{(0)}$: No se encuentra una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los empleados de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en 2022.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases Teóricas Sobre el Tema de Investigación

2.1.1. *La Motivación Laboral*

La motivación laboral es la capacidad de la organización para involucrar a los empleados y garantizar el máximo rendimiento para lograr los objetivos establecidos (Empresa Actual, 2020).

La motivación laboral, dentro de la sociedad es considerado un factor determinante, donde las personas interactúan entre sí y obtener satisfacción propia, donde las personas descubren desafíos, desarrollan y muestran sus talentos. Así como las organizaciones laborales que pueden crecer y descubrir grandiosos equipos laborales, competitivos en diversos escenarios y ocupar los puestos más altos, es por eso que la empresa, reconozca al trabajador como parte sustancial e importante con seguridad y libre para participar efectiva y activamente (Galván, 2017).

Teorías de la Motivación Laboral. Dichas teorías a menudo se separan del factor considerado de mayor relevancia para obtener satisfacción individual o colectiva.

Teoría de la Jerarquía de Necesidades. Esta teoría fue planteada por Maslow quien planteo una hipótesis que menciona que dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades, dentro de los cuales encontramos las fisiológicas, seguridad que hace referencia al cuidado y protección contra los daños tanto físicos y emocionales; sociales, estima y auto realización (Gonzalez, s.f.).

Cuando cada una de estas necesidades esté completamente satisfecha. Partiendo desde el punto de vista de la motivación, la teoría sostiene que, aunque nunca se satisfaga completamente una necesidad, esencialmente dejará de ser motivadora. Entonces, según Maslow, si desea motivar a alguien, debe comprender dónde se encuentra la persona en la jerarquía y concentrarse en satisfacer las necesidades en ese nivel o superior. Maslow hizo

una división de las cinco necesidades en primarias y secundarias, considerando que las necesidades fisiológicas y de seguridad son considerados como necesidades de orden inferior y las necesidades de estima, auto realización y sociales con consideradas dentro de la categoría de superior. La diferencia entre los dos imperativos se basa en la suposición de que el imperativo superior se satisface desde dentro (dentro de la persona), mientras que el imperativo inferior se satisface principalmente desde el exterior. (Robbins y Judge, 2009).

Teoría de las Tres Necesidades Secundarias. David McClelland menciona que todas las personas poseen:

- Necesidad de logro: hace referencia a luchar por la excelencia, lograr resultados contra un grupo de estándares, hacer la lucha por el éxito. (Münch y Garcia, 2012).
- Necesidad de poder: Se refiere a la necesidad de lograr que otras personas tengan comportamientos diferentes a ellos, es decir, el deseo de influir, influenciar y controlar a los demás. (Münch y Garcia, 2012).
- Necesidad de afiliación: hace mención a la necesidad de comunicarse, es decir de lograr relaciones interpersonales de amistades y próximas con los demás miembros de la organización. (Münch y Garcia, 2012).

Los sujetos están impulsados según su grado de deseo de actuar con un estándar de excelencia o de tener éxito en situaciones competitivas. (Münch y Garcia, 2012).

Teoría de las Expectativas. Víctor H. Vroom formula la llamada teoría de las expectativas; quien menciona que la motivación depende principalmente de dos aspectos importantes: el valor entregado por la meta y las expectativas asociadas con el logro de esa meta. Por el contrario, las expectativas que tienen relación con las creencias del ser humano sobre su desempeño en el trabajo y la ilusión de que sus esfuerzos sean reconocidos. Es decir, se lograría la motivación para su promoción si ese fuera el objetivo, creemos que nuestra dedicación y esfuerzo ayudarán a lograr ese objetivo y creemos que aquellos que deben optar

por ser promovidos apreciarán el esfuerzo y dedicación de cada uno de sus colaboradores. Esta teoría menciona que los trabajadores se sienten más motivados cuando evalúan que sus esfuerzos les permitirán alcanzar recompensas y buenos resultados y, en última instancia, deseados. (Ivancevich et al., 2005).

Modelo de Motivación. Planteado por Porter y Lawler, quienes lo presentan en forma de modelo, donde se dice que la motivación y esfuerzo es una función del atractivo de la recompensa para los individuos. Lo segundo que menciona este modelo es como se relaciona el desempeño y la recompensa. La gente espera que las personas que destacan en sus trabajos deberían de obtener los más altos salarios y ser promovidos a cargos más altos y en forma rápida. Por supuesto, este no es siempre el caso, razón por la cual tanta gente está desmotivada; pero este modelo trata de convencer de la necesidad de tener claro las expectativas y percepciones de los individuos sobre lo que es necesario, para los que toman las decisiones dentro de la organización y no causen fallas que desencadenen fallas que sean motivo de falta de satisfacción y esto cause desmotivación en el desempeño laboral. (Koontz et al., 2015).

Relevancia de la Motivación. Aquí cabe mencionara a la psicología conductual contemporánea quien examina minuciosamente el comportamiento humano en contextos específicos, y muchas de estas teorías enfatizan más la satisfacción del individuo. En última instancia, este producto se fundamenta en la motivación personal de cada trabajador, especialmente ya que establece parámetros similares para diversos perfiles humanos. (Chiavenato, 2006).

Causas de la falta de Motivación Laboral. Según (Torres, 2018) cuando se hace mención a la motivación, se hace referencia a todos los intereses que el hombre siempre desea o considera, . Algunas causas que explican estas situaciones pueden estar relacionadas con:

Las Posibilidad de estancamiento o mejora. A menudo vemos trabajadores haciendo la misma actividad durante años en el mismo trabajo, sin hacer nada nuevo y sin esperar progreso. La monotonía hace que los empleados se vean estancados y sofoca las expectativas y lo creativo del ser humano (Torres, 2018).

Mala Comunicación Vertical y Horizontal en la Empresa. En algunas ocasiones los trabajadores presentan vergüenza de expresar sus opiniones, ese silencio es manifestación de falta de comunicación, la necesidad de dar a conocer sus ideales se minimiza, creando un espacio de incertidumbre lo que empeora el desarrollo dentro de la empresa. Además, incluso puede causar temor pensar en algo que profundice la posición incómoda del empleado en su lugar de trabajo (Torres, 2018).

Clima Laboral Poco Favorable, el ambiente laboral no solo lo integran los trabajadores si no también la infraestructura que viene a ser un aspecto importante para el buen desenvolvimiento de los trabajadores. Los sentimientos son contagiosos, por eso es muy importante generar espacios agradables donde los trabajadores se sientan cómodas realizando sus tareas, produciendo mejores resultados. Existen diversas maneras de mejorar el ambiente de trabajo de una empresa y, de hecho, gran parte de ellas son sencillas y económicas (Torres, 2018).

Salario Bajo. Debemos tomar en cuenta que la compensación salarial es considerada una fuente de motivación para desenvolvernos en un trabajo, muy a pesar de que cuando llegamos por primera vez al lugar de trabajo, podemos estar más confundidos con que no nos paguen demasiado, pero con el tiempo, los empleados comienzan a sentir que es injusto dar demasiado por muy poco y descuidar o no mostrar el nivel adecuado de responsabilidad para el trabajo (Torres, 2018).

No hay Plan de Desarrollo. Una de las principales fuentes para identificar las carencias individuales de cada empleado que forma el equipo de la organización es un

sistema de formación avanzado. Una formación inadecuada de los empleados con respecto al trabajo y las tareas a realizar lleva a que los empleados no hagan bien lo que se les exige y puede generar frustración y pérdida de motivación (Torres, 2018).

Factores que Influyen. Por supuesto, ciertos factores o situaciones significan una pieza trascendental para lograr la motivación laboral. (Empresa Actual, 2020):

- Oportunidades de empleo y ascenso.
- Responsable, capaz de participar tomando decisiones importantes y capaz de aportar nuevos conceptos para lograr que los empleados se impliquen y comprometan.
- Buen ambiente de trabajo y relación aumenta la satisfacción de los empleados.
- Situaciones típicas de empleo. El sueldo, las recompensas vinculadas a metas, las opciones de horario flexibles y la armonización entre lo personal y laboral constituyen componentes fundamentales del acuerdo.
- El proceso de integración u orientación en la organización facilita la rápida y efectiva incorporación de los nuevos empleados a sus funciones, haciéndolos sentir parte de la entidad desde el inicio.

Tipos de Motivación. Por su origen, la motivación intrínseca pertenece a la propia persona y no está influida por la empresa. Por otro lado, la motivación extrínseca es generada por elementos externos de carácter personal que la empresa debe influenciar. Esto se relaciona con la percepción de estímulos. la motivación positiva se basa en recompensa o recompensa y la motivación negativa se basa en amenazas o castigo. En términos del nivel de necesidad, la motivación primaria se refiere a una situación en la que los trabajadores actúan para asegurar sus necesidades básicas. Por otro lado, la dinámica social es el motor en el que el grupo busca el reconocimiento (Empresa Actual, 2020).

Motivación Laboral Intrínseca. Parte de lo satisfecho de cumplir con una tarea. Es la motivación propia la que acompaña a las personas, la auto estimulación que no necesita de

terceras personas. Contiene aspectos objetivos relacionado con la capacidad humana. Esto quiere decir que, si eres bueno en ciertas tareas, te sentirás mejor porque lograrás buenos resultados. Sin embargo, si no demuestras habilidad en algo específico disminuirá tu motivación propia. En conclusión este tipo de motivación está estrechamente relacionado con el nivel de satisfacción de la misma persona (Bizneo, 2019).

Estos son elementos vinculados a la satisfacción personal en el entorno laboral. Gagné considera que las personas con estas sensaciones son parte del proceso de aprendizaje, ya que reciben recompensas por su trabajo, que resultan de una combinación de factores más allá de lo que una persona consideraría "externo". Por ejemplo, el liderazgo de su jefe y otros elementos. Estos factores influyen positivamente en los logros, el reconocimiento y la responsabilidad, lo que ciertamente se traduce en logros sostenidos, en contraposición a logros temporales en el contexto laboral (Paredes, 2017).

La motivación intrínseca está referida al producto que se obtiene del trabajo en sí. Este tipo de motivación se encuentra en un rango superior en correlación a la motivación de tipo extrínseca, por lo que en esta última el trabajo permite al medio más asequible para que el trabajador desarrolle sus mejores capacidades, les permita ampliar espacios de excelencia, así como expandir sus horizontes que se encuentren por delante. En ese sentido el trabajo es el factor motivacional intrínseco. Debe quedar claro que una organización que desarrolle valores de trabajo positivo podrá ser más productiva (Urcola, 2011).

Motivación Laboral Extrínseca. Esta referida a un factor externo de una tercera fuente. Forma parte del proceso, los recursos, el reconocimiento externo, la excelencia y el impacto logrado a través de la tarea que hemos realizado. Esto a menudo está relacionado con objetivos y recompensas, pero debería desaparecer con el tiempo (Bizneo, 2019).

De hecho, los elementos externos están estrechamente vinculados al ámbito laboral, y es por eso que cada individuo debe prestar atención a esta dimensión cercana. Desde esta

perspectiva, Gagné hace un llamado a la conciencia personal, aunque las instituciones pueden tener un impacto indirecto en las condiciones que establecen. (Paredes, 2017).

La motivación extrínseca se define como los beneficios que un empleado recibe de los demás por su trabajo. En realidad, cuando las personas trabajan, lo hacen "para tener más" persiguiendo su propio bienestar material y nutricional. Aunque pueda sorprender, la motivación extrínseca no es la mejor excusa para la productividad (Urcola, 2011).

2.1.2. El Desempeño Laboral

Esta referida a la eficiencia con que los trabajadores se desempeñan en el trabajo, representa una necesidad para las instituciones laborales y, por lo tanto, se convierte en una ventaja competitiva para las instituciones laborales de hoy en día (Chiavenato y Guzmán, 2019).

Este componente esta referido al valor de varios eventos de comportamiento que se espera que ayuden a organizar el desempeño de las personas durante un período de tiempo. Tener estas actividades realizadas simultáneamente por una persona o por varias personas en diferentes momentos ayudará a aumentar la eficiencia de la empresa (Pedraza et al., 2010).

El desempeño en el trabajo es el potencial que un trabajador refleja durante la realización de actividades. Sólo entonces la persona será considerada idónea para el puesto designado o no. (Velázquez, 2018).

Teorías sobre el Rendimiento. Existen diversas teorías que nos ayudan a comprender el rol de cada profesional y está relacionado con el entorno de su trabajo, ya sea a través de su rendimiento o, naturalmente, mediante su propio esfuerzo en el trabajo. Desde este punto de vista, presentamos un análisis que, sin entrar en detalles, al menos abre un panorama epistemológico polémico.

Teoría de la Equidad. (Bohórquez et al., 2020) Los empleados comparan sus contribuciones al lugar de trabajo con lo que reciben del lugar de trabajo y lo que reciben

otras personas, refiriéndose al factor de similitud en la motivación. Comparamos nuestro retorno de la inversión con el de otros que son apáticos al relacionar lo que ganamos con nuestro trabajo con nuestra inversión.

Modelo Teórico de Campbell. Este modelo nace del interés de medir el desempeño laboral de forma holística, pues es considerado como uno de los pilares en la evaluación del desempeño en el trabajo ya que esta estructurado de forma multidimensional y tiene como objetivo facilitar las principales componentes que permita la medición del rendimiento laboral y de esta manera establecer con facilidad estrategias a alcanzar logro de metas, cuyos elementos son los que caracterizan toda la estructura básica del desenvolvimiento laboral (Bautista-Cuello et al., 2020).

Importancia del Desempeño. Al llevar a cabo la revisión del desenvolvimiento de los trabajadores, no solo sale beneficiado la empresa si no también los trabajadores, ya que esto les permitirá obtener mejoras laborales o cargos que vayan acorde con sus propias circunstancias. Así mismo se deben probar las habilidades gerenciales de los líderes de los equipos de trabajo así como la forma de comunicación e integración de los asalariados (Velázquez, 2018).

Factores que influyen en el Desempeño Laboral. Existen diversos factores que pueden alterar el desenvolvimiento de un trabajador, partiendo de la falta de capacitación por parte de la organización hasta el entusiasmo por su trabajo y funciones (Velázquez, 2018).

- Clima laboral: Un empleado que está bajo constante acoso, estrés, motivación, higiene, etc. en un ambiente de escasez, puede causarle falta de interés o compromiso por un trabajo de calidad. (Velázquez, 2018).
- Falta de capacitación: Algunos trabajos necesitan de conocimientos actualizados y un nivel mínimo de educación, o cursos y capacitación para trabajadores experimentados. Su

falta conduce a un deficiente desenvolvimiento y a no conseguir los objetivos trazados inicialmente (Velázquez, 2018).

- Pasión: si a un trabajador no se encuentra cómodo con lo que esta realizando o no demuestra pasión por lo que hace, no le permitirá desarrollarse de manera efectiva en beneficio de la entidad (Velázquez, 2018).

Es importante monitorear el estado de cada factor, ya que esto puede perjudicar a trabajadores en forma particular, grupos de trabajo o departamentos, y a la organización en su conjunto. (Velázquez, 2018).

Aspectos del Rendimiento en el Trabajo.

Calidad en el Ámbito Laboral. La actividad y participación humanas se han mantenido de manera constante y enérgica a lo largo de la historia. Desde esta perspectiva, el trabajo ya no se limita únicamente a ser un medio de producción o una actividad social, sino que se ha transformado en un elemento por el cual las personas pueden crear, llevar a cabo y contribuir al valor. Además, se ha convertido en un aspecto inextricablemente relacionado con la calidad de vida (Paredes, 2017).

Al respecto el (Ministerio de salud [MINSAL], 2008) Se hace hincapié en que la calidad en el desenvolvimiento del trabajo es uno de los indicadores que posibilita valorar los éxitos y fracasos, y se fundamenta en la uniformidad, precisión y estructuración en la ejecución de las tareas.

Al respecto Guerrero nos dice que sin trabajo no se puede alcanzar una calidad de vida pues lo relacionado con la necesidad en los material y espiritual sólo pueden ser satisfechas a través del trabajo. A diferencia del pasado, ahora es imposible considerar el trabajo y la familia como casos separados y distintos. (Guerrero et al., 2006).

La calidad de vida en el ámbito del trabajo se manifiesta a través del grado de contenido psicológico que una persona experimenta con respecto a su labor desempeñada. La

calidad de la vida laboral es mejor cuando el trabajo se convierte en su principal necesidad. En este estado, una persona está motivada solo por la alegría del trabajo realizado. Esta es una gran satisfacción. Su conciencia se funde con sus acciones, y los conceptos de tiempo y espacio desaparecen. Un factor importante para alcanzar una buena satisfacción en el trabajo está relacionado con el papel a desempeñar en cada jornada, esto incluye muchos factores como los intelectuales, ser creativos, tener iniciativa propia, ser autónomos y la necesidad de los individuos de aumentar sus habilidades laborales. (Guerrero-Pupo et al., 2006).

Responsabilidad. La responsabilidad de los trabajadores comienza con la firma del contrato y comienza a realizar las actividades y funciones asignadas bajo la dirección del empleador, así como a protegerse de emergencias durante las jornadas laborales, accidentes laborales y ciertas enfermedades como parte del desarrollo profesional, etc. (Corzo, 2021).

Asimismo, cada empleador realiza diversas áreas y responsabilidades de acuerdo a sus capacidades y a la experiencia de sus anteriores actividades laborales y es considerado parte esencial del conjunto en beneficio de la institución y de cuanto produce cada día, por lo que es imprescindible el deber de cada trabajador individual de desempeñar su trabajo de manera óptima y adecuada; también conducirá a una mejor posición en la empresa (Corzo, 2021).

Trabajo en Equipo. Este aspecto hace referencia a diferentes individuos que trabajan juntos para lograr un fin o meta común, lo que lleva a las relaciones mutuas entre cada uno de sus integrantes y la definición de cada tarea o actividad, además, cabe recalcar que debería existir una empresa, un plan de acción que promueva la buena comunicación y las relaciones mutuas, ser escuchados de manera activa, el respeto entre todos los trabajadores, la comprensión todo lo cual incrementa la organización y aumenta la eficiencia. (Corzo, 2021).

Compromiso Institucional. Se define como la responsabilidad y el compromiso de un trabajador con la organización, e incluye el compromiso y la responsabilidad del empleado de

hacer el mejor trabajo para la empresa, así como la estrategia de la empresa para promover el compromiso mediante la promoción de un entorno de trabajo estimulante. Asimismo,

Según Meyer y Allen en 1991, el compromiso organizacional se describe como un estado mental que establece un fuerte lazo entre los trabajadores y la empresa, y afecta la decisión de una persona de quedarse en la organización. Esto refleja las aspiraciones, anhelos, obligaciones y relaciones que existen entre los empleados y la compañía.(Corzo, 2021).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de Investigación

El presente estudio fue de tipo Descriptivo-Correlacional, el cual es descriptivo en un intento por esclarecer las características, perfiles y propiedades de los fenómenos bajo análisis. Su finalidad es medir y recopilar información sobre las variables a las que se refiere, de forma independiente o en conjunto. Y correlacional porque el objetivo es entender la relación o asociación entre dos o más variables, cabe recalcar que en los estudios de tipo correlacional lo que primero se mide es la variable para luego cuantificar, analizar y combinar (Hernández et al., 2014).

3.2. Ámbito Temporal y Espacial

El presente estudio de investigación se llevó a cabo en los meses de noviembre del 2021 a junio del 2022 en la unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica ubicado en la Av. Andrés A. Cáceres s/n - Barrio Yananaco.

3.3. Variables

- Motivación laboral.
- Desempeño laboral.

3.4. Población y Muestra

La población de estudio lo conformaron empleados del servicio de la unidad de cuidados intensivos, que fueron 21 entre médicos, licenciados y personal técnico.

La unidad observacional estuvo constituida al 100% por los profesionales asistenciales y personal técnico que labora en la unidad crítica.

3.5. Instrumentos

La investigación se llevó a cabo mediante la utilización de dos herramientas, un cuestionario de motivación de autoría de (Gagné et al., 2015), que consta de 19 preguntas que

se dividieron en sus 2 dimensiones. Utilizamos la escala de Likert, en la que se asignan puntuaciones que van de 1 a 5 a cada pregunta, y los niveles se definen como: Bueno, con puntuaciones entre 71 y 95; Intermedio, con puntuaciones entre 45 y 70; y Bajo, con puntuaciones entre 19 y 44 (Corzo, 2021).

El instrumento fue validado transculturalmente por jueces de expertos en 10 idiomas diferentes, lo que lo convierte en un instrumento que podría utilizarse en diferentes países. El instrumento utilizado presenta consistencia interna alta y una confiabilidad de 0.994 que fue determinado por una prueba binomial, cabe mencionar que esta estructurado en 19 ítems con una escala tipo Likert con cinco niveles.

Para la segunda variable fue utilizado un instrumento que fue validado por la oficina de Epidemiología del Ministerio de Salud según la Resolución Ministerial 626-2008/MINSA, el mismo que fue adaptado por la Dirección de Salud de Lima Este en el 2013. Este instrumento consiste en un cuestionario compuesto por 31 preguntas distribuidas en 4 dimensiones. Se aplicó la escala de Likert, en la que se asignan puntuaciones que van de 1 a 5 a cada pregunta, y se establecieron tres niveles: Alto, con puntuaciones entre 115 y 155; Medio, con puntuaciones entre 73 y 114; y Bajo, con puntuaciones entre 31 y 72 (Corzo, 2021). El instrumento paso por una prueba de confiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.95, estuvo constituido por 31 ítems de 5 alternativas, se llevo a cabo la prueba binomial por juicio de expertos tuvo como resultado un 0.997.

Dado que el instrumento dio resultados favorables a la validez y confiabilidad, la investigadora procedió a administrar los cuestionarios en la muestra elegida.

3.6. Procedimientos

Para obtener la información necesaria, se siguieron los siguientes pasos:

- a) Se realizo las coordinaciones el director del Hospital Departamental de Huancavelica para obtener la autorización respectiva, el mismo que se llevo a cabo con toda la documentación respectiva.
- b) Se realizo las gestiones con jefatura del departamento de Enfermería y con la jefatura de servicio de la unidad de cuidados intensivos.
- c) Previa coordinación con los trabajadores de salud participantes se aplicó el instrumento de recolección de datos.
- d) Se organizo la base de datos con la información de los instrumentos aplicados los mismos que estuvieron tabulados y codificados para un mejor análisis, síntesis e interpretación.
- e) Una vez realizado los gráficos y tablas estadísticas de llevo a cabo el análisis descriptivo e inferencial para luego realizar la discusión, conclusiones y resultados.

3.7. Análisis de Datos

Se uso la estadística descriptiva, que involucra la creación de tablas y gráficos de frecuencia, junto con estadística inferencial. Se seleccionó la prueba adecuada en función de la presentación de los resultados y los criterios específicos de cada prueba. Entre las pruebas probables se tienen a la regresión logística y chi cuadrado mediante el Software: IBM SPSS 25 y Microsoft office Excel 2016.

3.8 Aspectos Éticos

El estudio se realizó respetando en todo momento la decisión de los participantes, quienes tienen la autodeterminación de considerar detenidamente los beneficios y riesgos de su participación.

IV. RESULTADOS

Después de recopilar y organizar los datos con la ayuda de IBM SPSS 25, se guardaron en una base de datos, se sometieron a análisis estadístico, y los resultados se exhibieron en tablas y gráficos con el fin de permitir su análisis e interpretación apropiada.

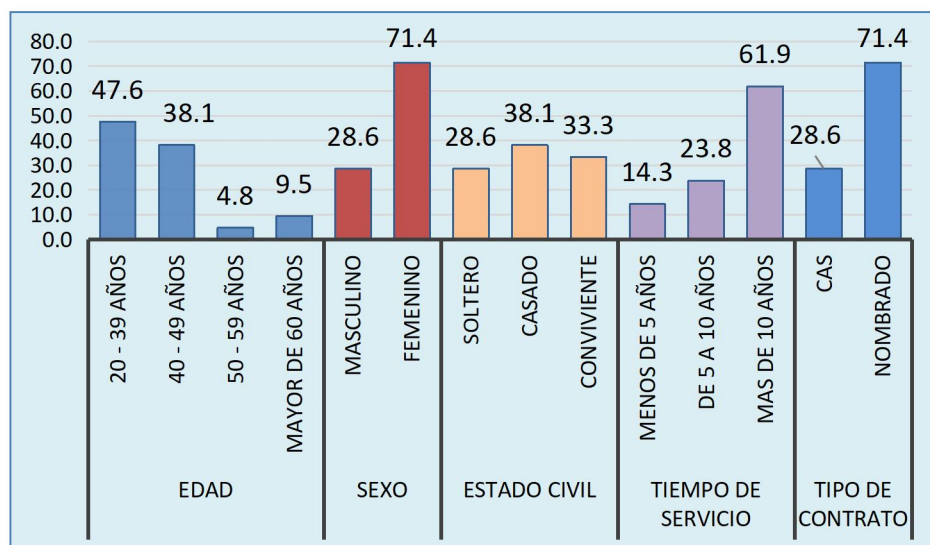
Tabla 1

Datos generales de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022.

Datos generales	Categorías	fi	f%
Edad	20 - 39 años	10	47.6
	40 - 49 años	8	38.1
	50 - 59 años	1	4.8
	mayor de 60 años	2	9.5
Total		21	100.0
Sexo	Masculino	6	28.6
	Femenino	15	71.4
Total		21	100.0
Estado civil	soltero	6	28.6
	casado	8	38.1
	conviviente	7	33.3
Total		21	100.0
Tiempo de servicio	menos de 5 años	3	14.3
	de 5 a 10 años	5	23.8
	más de 10 años	13	61.9
Total		21	100.0
Tipo de contrato	CAS	6	28.6
	Nombrado	15	71.4
Total		21	100.0

Figura 1

Datos generales de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022.



Nota. Se puede observar el 47.6% de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos están comprendidos entre los 20 – 39 años, el 71.4% corresponde al género femenino, 38.1% de estado civil casado, el 61.9% presenta un tiempo de servicio mayor de 10 años y el 71.4% son nombrados.

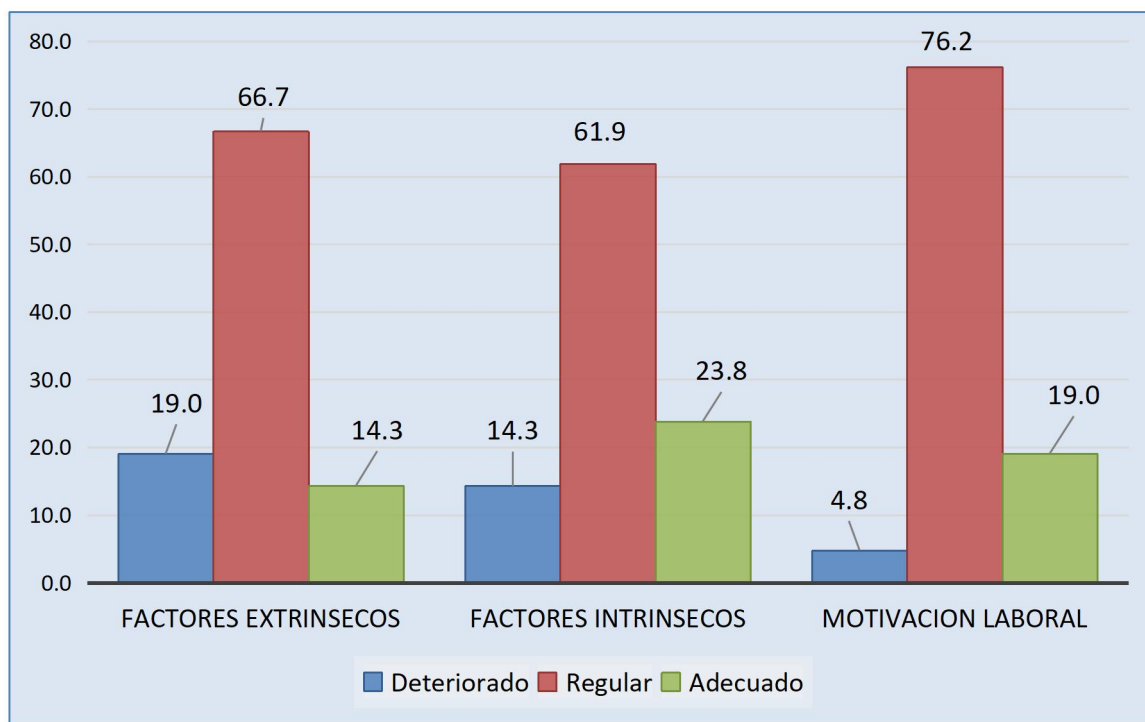
Tabla 2

Motivación laboral de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022.

	Factores Extrínsecos		Factores Intrínsecos		Motivación laboral	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Adecuado	3	14.3	5	23.8	4	19.0
Regular	14	66.7	13	61.9	16	76.2
Deteriorado	4	19.0	3	14.3	1	4.8
Total	21	100.0	21	100.0	21	100.0

Figura 2

Motivación laboral de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022.



Nota. Se puede observar el 76.2% de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos presentan una motivación laboral regular, y con respecto a sus dimensiones, el 66.7% presentan factores extrínsecos regulares y el 61.9% presentan factores intrínsecos regulares.

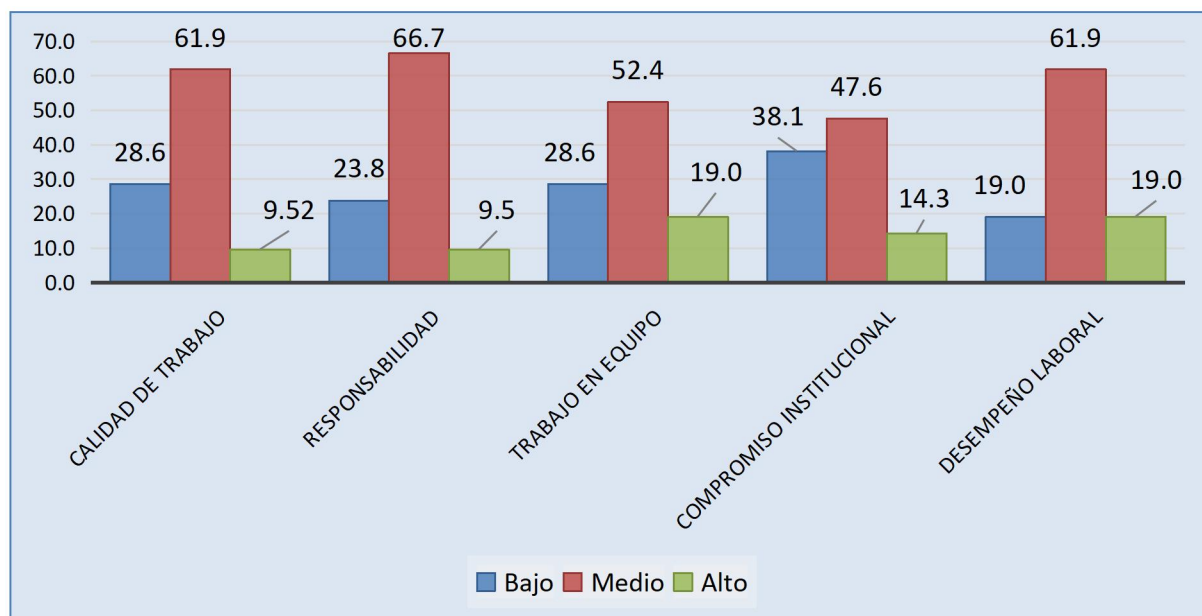
Tabla 3

Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022.

	Calidad de trabajo		Responsabilidad		Trabajo en equipo		Compromiso institucional		Desempeño laboral	
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Bajo	6	28.6	5	23.8	6	28.6	8	38.1	4	19.0
Medio	13	61.9	14	66.7	11	52.4	10	47.6	13	61.9
Alto	2	9.52	2	9.5	4	19.0	3	14.3	4	19.0
Total	21	100.0	21	100.0	21	100.0	21	100.0	21	100.0

Figura 3

Desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022.



Nota. Se puede observar el 61.9% de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos presentan un desempeño laboral medio, y con respecto a sus dimensiones, el 66.7% presentan una responsabilidad medio, el 61.9% presentan una calidad de trabajo medio, el 52.4% presentan un trabajo en equipo medio y el 47.6% presentan un compromiso institucional medio.

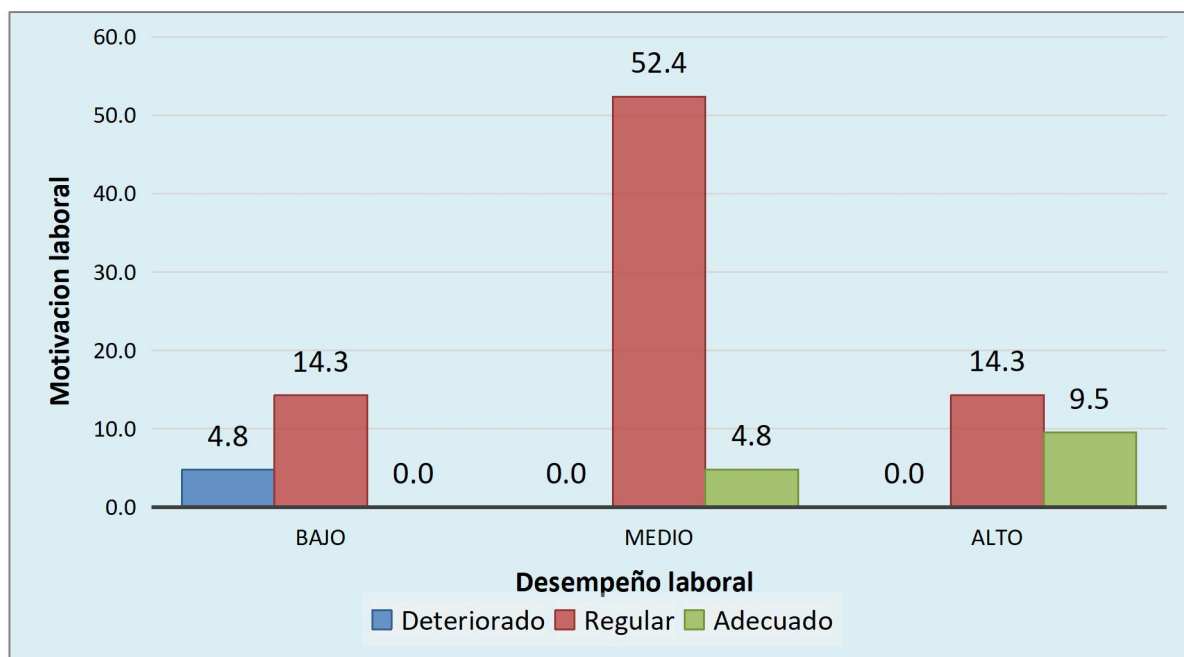
Tabla 4

Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022.

Motivación laboral	Desempeño laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	f%	fi	f%	fi	f%	fi	f%
Deteriorado	1	4.8	0	0.0	0	0.0	1	4.8
Regular	3	14.3	11	52.4	3	14.3	17	81.0
Adecuado	0	0.0	1	4.8	2	9.5	3	14.3
Total	4	19.0	12	57.1	5	23.8	21	100.0

Figura 4

Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022.



Nota. Se nota que el 52.4% de los empleados que laboran en la unidad de cuidados intensivos muestran un nivel medio de motivación laboral junto con un desempeño laboral igualmente intermedio. Además, el 14.3% de ellos exhiben una motivación laboral intermedia, pero tienen un rendimiento laboral bajo, mientras que algunos, un 14.3%, presentan una motivación laboral intermedia y un rendimiento laboral alto.

Tabla 5

Análisis de la prueba de Chi cuadrada relacionada con la motivación laboral y el rendimiento laboral de los empleados de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en 2022.

Pruebas de chi-cuadrado		
Valor	df	Significación asintótica

(bilateral)

Chi-cuadrado de Pearson	11,375 ^a	4	0.023
Razón de verosimilitud	9.944	4	0.041
Asociación lineal por lineal	7.271	1	0.007
N de casos válidos	21		

a. 8 casillas (88,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Nota. Según el resultado obtenido en la prueba de chi cuadrado, se evidencia una significación de 0.023, la cual es inferior a 0.05. En consecuencia, se respalda la hipótesis H(i), lo que indica que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Cuidados Intensivos.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En cuanto a los encontrado en el presente estudio sobre la motivación laboral, se nota que el 76.2% de los trabajadores de la unidad critica muestran un nivel de motivación laboral intermedia. En relación a sus componentes, el 66.7% tienen factores extrínsecos en un nivel intermedio, mientras que el 61.9% tienen factores intrínsecos en un nivel intermedio.

Cuando se compara con el estudio de (Alarcón et al., 2020) que tuvo como objetivo determinar la relación entre satisfacción y motivación laboral en profesionales obstétricos, se evidencia que los profesionales en cuestión presentan niveles de motivación intermedios y altos en todas las dimensiones. Al igual que (Arboleda y Cardona, 2018) en su investigación sobre percepción sobre factores de motivación y satisfacción de la labor desempeñada en las instituciones de salud de Colombia, se puede observar que el personal se siente motivado por los ambientes de trabajo en un 70.5% seguido por la remuneración con 49.6%. asimismo, En su estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I Es Salud de Virú, (Granados, 2020) pudo determinar que el 69% de los trabajadores presentan un nivel de motivación regular y respecto a sus dimensiones, poder, afiliación y motivación de logro fueron percibidas como regulares en un 69%, 48.3%, y 51.7% respectivamente. Esto contrasta con los hallazgos de (Dextre, 2020) en su estudio sobre motivación y desempeño laboral en el personal asistencial de la clínica San Pablo," donde predominó en un nivel muy alto la motivación personal un 90.2%.

En cuanto a los resultados del estudio relacionados con el desempeño laboral, se pudo determinar que el 61.9% de los empleados presentan en el desempeño laboral un nivel medio. En cuanto a las dimensiones específicas, el 66.7% muestra un nivel medio de responsabilidad, el 61.9% tiene una calidad de trabajo de nivel medio, el 52.4% exhibe un trabajo en equipo de nivel medio, y el 47.6% demuestra un compromiso institucional de nivel medio. Esto se compara con los hallazgos de (Granados, 2020) en su tesis sobre la relación entre motivación

y desempeño laboral en los empleados del Hospital I EsSalud de Virú, donde se encontró que el 56.9% tenía un desempeño laboral considerado como regular. A diferencia con (Dextre, 2020) en su tesis sobre motivación y desempeño laboral en colaboradores asistenciales de la clínica San Pablo” predominó en un nivel alto el desempeño laboral con 84.4%.

Así mismo se puede evidenciar en los resultados que un 52.4% tienen una motivación laboral en un nivel intermedio, junto con un rendimiento laboral de nivel medio. Además, el 14.3% tienen una motivación laboral en un nivel intermedio, pero su desempeño laboral se encuentra en un nivel bajo, mientras que un 14.3% tiene una motivación laboral en un nivel intermedio y un desempeño laboral alto. De acuerdo al resultado de chi cuadrado se aprecia una significancia de 0.023 por lo que estadísticamente existe relación significativa entre la motivación laboral y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica.

Cuando se compara con la investigación de (Campos y Torres, 2021) sobre el talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, se revela la existencia de una relación directa y moderada entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral en el desempeño diario. De manera similar, en el estudio de (Granados, 2020) que estudio la correlación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud de Virú, se demuestra que hay una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral, incluyendo las dimensiones de logro y poder. Además, (Bernaes, 2020) en su estudio sobre motivación y desempeño laboral del personal de emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati, muestra una relación entre las variables con un coeficiente de correlación positiva de magnitud media. Del mismo modo, en el trabajo de (Casafranca, 2018) sobre la motivación y satisfacción laboral en enfermeras del departamento de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, se indica que las enfermeras presentan un

nivel de motivación intermedio en relación a su satisfacción, alcanzando un 71.4%. (Miranda, 2018) en su investigación sobre la relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de gineco obstetricia en el hospital Belén concluyo que existe una relación altamente significativa entre la motivación laboral con el desempeño laboral considerando las necesidades de logro, poder y afiliación inherente. De manera similar, en la tesis de (Díaz, 2018) cuyo estudio se enfocó en la motivación laboral en relación con el rendimiento profesional del personal de enfermería en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, se señala que la motivación laboral tiene una influencia del 42.7% en el rendimiento profesional del personal de enfermería. Asimismo, (Quispe, 2018) en su investigación sobre motivación y rendimiento laboral de los trabajadores con contrato CAS en el Hospital II EsSalud, demostró que la motivación tiene un impacto directo y significativo en el desempeño laboral de los asalariados con contrato CAS.

VI. CONCLUSIONES

- En conclusión, el estudio demostró que existe una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en 2022. Esto se evidencia por el valor estadístico de $p=0.023$, con un nivel de significancia del 5%, lo que sugiere que el desempeño laboral está influenciado por la motivación laboral de los trabajadores.
- La motivación laboral de los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del hospital departamental de Huancavelica 2022 en su mayoría son regulares con predominio de los factores extrínsecos regulares.
- Los trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del hospital departamental de Huancavelica 2022 presentan un desempeño laboral medio con predominio de la responsabilidad.

VII. RECOMENDACIONES

- El Hospital Departamental de Huancavelica debe abordar la motivación laboral de su personal de salud a través de una gestión orientada al compromiso institucional. Esta gestión debe estar enfocada en el logro de los objetivos de la institución, al mismo tiempo que satisface los requerimientos del personal y proporciona oportunidades tanto para el personal como también para la institución.
- El desempeño de los empleados debe evaluarse periódicamente y deben implementarse nuevas políticas para que las actividades sean monitoreadas continuamente y los empleados se fortalezcan de acuerdo con sus competencias y habilidades y se tomen acciones correctivas en esta área.
- Se debe llevar a cabo campañas de concienciación que fomenten la búsqueda de una carrera profesional en el campo de la salud y promuevan una perspectiva renovada acerca de las motivaciones para lograr metas. El propósito es ampliar las oportunidades que permitan el crecimiento de las iniciativas de trabajo en equipo dentro del hospital.
- Realizar investigaciones adicionales relacionadas con la motivación y el desempeño laboral en varias instituciones públicas para ampliar el conocimiento y las oportunidades para crear nuevas soluciones. Asimismo, la comprensión de la realidad de la fuerza laboral en otras instituciones de salud.

VIII. REFERENCIAS

- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., y Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstétricos de un hospital chileno. *Medwave*, 20(4), pp. 1-6. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Arboleda, G. I., y Cardona, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con el trabajo realizado y factores motivacionales del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35). pp. 1-13. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.pslld>
- Barreto, H. S. (2020). *Influencia de la motivación en el nivel de productividad laboral del personal de salud del Hospital Aurelio Díaz Ufano, SJL 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2971385>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y Aguilar, J. D. (2020). El rendimiento laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), pp. 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bernales, M. A. (2020). *Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional - UCV. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2925229>
- Blum Alvarado, M. E. (2021). *Clima laboral del personal UCI-HECAM y su influencia en el desempeño durante la pandemia (COVID-19)*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil]. Repositorio Dspace. <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1589>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A., y Rodríguez, A. (2020). La motivación y el rendimiento laboral: El capital humano como factor clave en una organización.

Revista Universidad y Sociedad, 12(3), pp. 385-390.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599>

Campos, L., y Torres, F. de M. (2021). *Gestión del talento humano y rendimiento laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos de adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao].

Repositorio Institucional UNAC.

<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>

Casafranca, M. V. (2018). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del departamento de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega-Abancay 2018*.

[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30696>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma edición).

McGraw-Hill.

Chiavenato, I., y Guzmán, M. P. (2019). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*.

<https://ebookcentral.proquest.com/lib/urv/detail.action?docID=5513296>

Cieza, M. I. (2019). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador - noviembre 2017*.

[Tesis de post grado, Universidad de San Martín de Porres] Repositorio académico

USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/5527>

Corzo, J. F. (2021). *Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPEU.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4588>

- Dextre, J. M. (2020). *Motivación y desempeño laboral en colaboradores asistenciales de la Clínica San Pablo - Trujillo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62867>
- Díaz, H. (2018). *Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16203>
- Empresa Actual (2020, 30 de septiembre de 2020). *Motivación en tiempos de crisis*. <https://www.empresaactual.com/motivacion-en-tiempos-de-crisis/>.
- ESAN Graduate School of Business. (2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., y Westbye, C. (2015). La Escala Multidimensional de Motivación Laboral: Evidencia de validación en siete idiomas y nueve países. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), pp. 178-196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Galván, M. A. (2017). *Motivación laboral*. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html>
- Gonzalez, F., (s. f.). *Comportamiento Organizacional. Teoría de la jerarquía de las necesidades*. <http://cursoco.weebly.com/teoriacutea-de-la-jerarquiacutea-de-las-necesidades.html>.

- Granados, L. M. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>
- Guerrero, J. C., Cañedo, R., Salman, E. M., Cruz, Y., Pérez, G. F., y Rodríguez, H. (2006). Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Revista ACIMED*, 14(2), pp. 1-30. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352006000200005
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., Méndez, S., y Mendoza, C. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° edición). McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., y Matteson, M. T. (2005). *Comportamiento organizacional y administración* (7ma ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Jara, R. A., Meza, A., Pintos, S., Sánchez, L., y Meza, A. (2019). Nivel de motivación del personal de enfermería de las unidades de cuidados intensivos de los hospitales públicos de Corrientes capital, año 2018. *Revista de la Facultad de Medicina de la UNNE*, 39(2), pp. 5-11. <http://revista.med.unne.edu.ar/index.php/med/article/view/107/100>
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. V. (2015). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14° edición). McGraw-Hill.
- Ministerio de Salud (2008). *Resolución Ministerial N° 626-2008-MINSA*. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/247631-626-2008-minsa>
- Miranda, Y. M. (2018). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricia en el Hospital Belén – Trujillo 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17742>

- Bizneo (21 de mayo de 2019). *Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial*. <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Münch, L., y García, J. G. (2012). *Fundamentos de administración*.
- Paredes, E. I. (2017). *Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8856>
- 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), pp. 493-505. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
- Quintana, D., y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. *Revista Archivos de Medicina*, 20(1), pp. 123-132. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
- Quispe, C. D. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los servidores CAS del Hospital II EsSalud Huancavelica, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35173?show=full>
- Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Principios del comportamiento organizacional*. Editorial Pearson Educación.
- Torres, R. (10 de mayo de 2018). *Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias*. <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/>

Urcola, J. L. (2011). *La motivación empieza en uno mismo: Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo* (2º edición). ESIC editorial.

Velázquez, A. (18 de agosto de 2018). *Desempeño laboral: Qué es, cómo medirlo y mejorarlo*. <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/>

IX. Apéndice

Apéndice A. Tabla de Coherencia

Título del Proyecto de Investigación: Motivación y desempeño laboral del personal de cuidados intensivos, Hospital de Huancavelica - 2022

La persona que escribió el texto se identifica como "Lic. Pari Lizana Lidia Yesenia".

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización					Método
			Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se puede describir la conexión entre la Motivación y el rendimiento en el trabajo de los empleados que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Evaluar la correlación entre la motivación y el rendimiento en el trabajo de los empleados que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocer el nivel de motivación laboral de los empleados que trabajan en la Unidad de 	<p>Hipótesis General:</p> <p>H1: Se establece una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los empleados de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica en 2022.</p> <p>No se encuentra una relación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral en los trabajadores de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital</p>	<p>Variables 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación laboral 	<p>Motivación en el ámbito laboral:</p> <p>La motivación laboral involucra un proceso que estimula, dirige, refuerza y mantiene el comportamiento de los individuos en línea con metas predefinidas. Es crucial comprender tanto las causas como los efectos de la motivación, ya que estos factores fomentan la actividad humana, independientemente de las circunstancias presentes. Sin embargo, los administradores tienden a utilizar elementos vinculados a la organización para asegurarse de que esta funcione adecuadamente, garantizando así un nivel de satisfacción entre sus miembros.</p>	<p>Operacionalmente, establecemos una definición de motivación que se basa en las siguientes categorías: elementos externos e internos junto con sus correspondientes medidas, que serán evaluados mediante un cuestionario compuesto por 19 preguntas y sus respectivas puntuaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos externos • Elementos internos • Nivel de excelencia en la labor realizada • Responsabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Normativas de la entidad - Dirección de trabajo - Interacciones personales - Remuneración - Reglamentaciones y resguardo - Cumplimiento - Apreciación - Desarrollo - Involucramiento laboral - Obligación - Destrezas meticulosas - Voluntad de asumir responsabilidades laborales - Actitud proactiva 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Población:</p> <p>La población estuvo constituida por 21 trabajadores entre profesionales y técnicos de la Unidad de cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica.</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra fue el 100% de los profesionales y técnicos.</p> <p>Técnica e</p>

	<p>Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el rendimiento en el trabajo de los empleados que trabajan en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica. 	<p>Departamental de Huancavelica en 2022.</p>	<p>Variables 2 •Desempeño laboral</p>	<p>Desempeño Laboral:</p> <p>Se discutió que la psicología redime un título principal de la consecución de metas y la mejora del rendimiento laboral al servir como una ayuda para determinar cómo alcanzar los objetivos. Este proceso implica la activación de comportamientos que contribuyen a un rendimiento satisfactorio y también ayuda a las personas a enfocar sus esfuerzos en metas, incluso cuando estas parecen sencillas.</p>	<p>Operacionalmente, formulamos una definición de la variable rendimiento en el trabajo basada en sus distintas facetas, que incluyen la calidad del trabajo, la iniciativa, las relaciones interpersonales y el logro de objetivos, junto con sus respectivas medidas. Estas medidas serán evaluadas a través de un cuestionario compuesto por 27 preguntas y sus correspondientes valores indicativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración en grupo • Lealtad a la organización 	<ul style="list-style-type: none"> - Actuación con eficiencia y autonomía - Capacidad de resolución de problemas - Trabajo en capacidad de integración - Empatía - Equipo - Liderazgo en labores en conjunto - Grado de lealtad hacia la organización - Tomar obligaciones laborales 	<p>Instrumento(s) La técnica utilizada fue la Encuesta y su Instrumento el Cuestionario.</p>
--	---	---	--	---	--	--	--	---

Anexo B. Instrumentos de recolección de datos

Universidad Nacional Federico Villareal

Facultad de Medicina

Segunda Especialidad en Enfermería

Cuestionario Sobre Motivación Laboral

Retocado por (Gagné et al., 2015). "Validation of the Multidimensional Motivation Scale in seven languages and nine countries has been confirmed"

Presentación: Soy estudiante de la Segunda Especialidad en Enfermería de la Universidad Nacional Federico Villareal, y estoy realizando un estudio sobre **Motivación y desempeño laboral en trabajadores de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2021**. El siguiente cuestionario tiene como finalidad obtener información, por ello pedimos que responda con sinceridad, puesto que los resultados obtenidos serán confidenciales, y de naturaleza anónima.

I. Datos generales:

- | | |
|----------------------|---|
| 1. ¿Cuál es su edad? | d) Divorciado |
| a) 20 a 39 años. | e) Viudo |
| b) 40 a 49 años. | f) Separado |
| c) 50 a 59 años. | 4. Tiempo de servicio en la Institución |
| d) mayor de 60 años. | a) Menos de 5 años. |
| 2. Sexo: M () F () | b) De 5 a 10 años. |
| 3. Estado civil: | c) Más de 10 años. |
| a) Soltero | 5. Tipo de contrato |
| b) Casado | a) CAS |
| c) Conviviente | b) Nombrado. |

II. A continuación, se le proporciona una herramienta para que analice de manera minuciosa los elementos que impulsan al personal que ocupa el cargo. Elija una opción en las preguntas presentadas y marque con una 'x' en la casilla correspondiente. Es importante responder de manera imparcial y objetiva.

Completamente opuesto	En Discrepancia	Ni a favor ni en contra	Conforme	Estoy completamente de acuerdo
1	2	3	4	5

	Elementos externos	1	2	3	4	5
1	Le pongo esfuerzo a este trabajo que va con mis valores personales.					
2	Me divierto haciendo mi trabajo.					
3	Mi trabajo Me hace sentir orgullosa de mí misma.					
4	Reconocen mi esfuerzo en el trabajo brindándome seguridad.					
5	Trato de evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, las compañeras de trabajo, la familia, los usuarios, etc.)					
6	Siempre estoy probándome a mí mismo que yo puedo hacerlo.					
7	Trabajo y realizo acciones para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, etc.)					
8	Empleo porque, de lo contrario, experimentaría un sentimiento negativo en relación a mi propia valía.					
9	No dedico mucho esfuerzo, ya que no considero que valga la pena invertir energía en este empleo					
	Factores intrínsecos					
10	El trabajo que llevo a cabo es interesante.					
11	Siento que me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
12	Lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
13	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
14	Considero que otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					

15	Yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
16	El poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.					
17	Si no doy todo de mí en el trabajo, sentiría vergüenza de mí mismo.					
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
19	Soy responsable porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, etc.).					

Cuestionario Para Medir El Desempeño Laboral

Creado por DISA IV LIMA ESTE en 2013, este instrumento fue respaldado por la aprobación del Comité de ética de la Oficina de Epidemiología, según la Resolución Ministerial 626-2008/MINSA. (MINSA, 2008) adaptado por (Corzo, 2021)

Aquí tienes una serie de afirmaciones a las cuales debes responder seleccionando con una marca de aspa (X) según lo que considere apropiado

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

	Calidad de trabajo	1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					

11	Puede trabajar independientemente.					
Responsabilidad						
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.					
13	Mantiene a la Jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del Servicio.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
Trabajo en equipo						
18	Colabora con la complementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del Servicio.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del Servicio.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el Servicio.					
22	Conoce la Misión y Visión del Servicio.					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
Compromiso institucional						
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de					

trabajo.					
----------	--	--	--	--	--

Gracias por aportar a la investigación en enfermería

Anexo C. Validez de los instrumentos

Variable 1: Motivación laboral

Prueba Binomial Juicio de expertos

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	X	P
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 6	1	1	1	0	1	4	0.97
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 9	1	1	0	1	1	4	0.97
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1.00
						<i>Suma</i>	9.94

X = 1 = no hay observación

X = 0 = si hay observación

$$P = \frac{\sum P}{10} = \frac{9.94}{10} = 0.994$$

Dado que el promedio de las probabilidades es superior a 0.6, en este ejemplo alcanzando 0.994, se puede inferir que el instrumento es considerado válido según la evaluación de expertos

Variable 2: Desempeño Laboral

Prueba Binomial Juicio de expertos

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	X	P
Ítem 1	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 2	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 3	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 4	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 5	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 6	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 7	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 8	1	1	1	1	1	5	1.00
Ítem 9	1	0	1	1	1	4	0.97
Ítem 10	1	1	1	1	1	5	1.00
						<i>Suma</i>	9.97

X = 1 = no hay observación

X = 0 = si hay observación

$$P = \frac{\sum P}{10} = \frac{9.97}{10} = 0.997$$

Debido a que el promedio de las probabilidades supera 0.6, en este escenario alcanzando 0.997, se puede concluir que los expertos consideran el instrumento como válido.

Anexo D. Fidelidad de los Instrumentos

Variable 1: Motivación Laboral

Resumen de gestión de casos			
		N	%
Casos	Aprobado	30	100.0
	Eliminado	0	0.0
	Cantidad Total	30	100.0

Datos sobre la confiabilidad	
Coefficiente de Cronbach	Número de Elementos
0.994	19

	Promedio de la escala después de la eliminación del elemento	Variación de la escala en caso de que el elemento haya sido eliminado	Correlación global de elementos ajustada	Coefficiente de Cronbach cuando un elemento ha sido eliminado.
Ítem 1	55.75	96.513	0.888	0.922
Ítem 2	55.30	100.116	0.723	0.927
Ítem 3	55.15	105.292	0.954	0.922
Ítem 4	55.75	116.092	0.690	0.9310
Ítem 5	55.20	101.537	0.712	0.927
Ítem 6	55.75	116.092	0.690	0.931
Ítem 7	55.80	108.063	0.571	0.930
Ítem 8	56.15	108.45	0.741	0.926
Ítem 9	55.15	105.292	0.954	0.922
Ítem 10	56.30	103.168	0.742	0.926
Ítem 11	56.60	105.832	0.640	0.928
Ítem 12	55.25	111.355	0.401	0.934
Ítem 13	55.05	115.418	0.388	0.932
Ítem 14	55.40	108.568	0.707	0.927
Ítem 15	55.55	119.734	0.033	0.938
Ítem 16	55.30	113.168	0.501	0.931
Ítem 17	55.95	111.418	0.748	0.927
Ítem 18	55.50	110.895	0.770	0.927
Ítem 19	55.80	110.168	0.721	0.927

Se empleó el cuestionario de Motivación creado por (Gagné et al., 2015) confiabilidad de 0.994

Variable 2: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad				
Alfa de Cronbach		N° de elementos		
0.950		31		
	Promedio de la escala cuando un elemento ha sido excluido	Variabilidad de la escala tras la eliminación del elemento.	Correlación completo de elementos ajustada	Alfa de Cronbach cuando el ítem ha sido excluido.
ítem 01	80.55	449.313	0.727	0.955
ítem 02	80.30	443.800	0.754	0.955
ítem 03	80.20	453.537	0.684	0.956
ítem 04	80.45	463.103	0.628	0.956
ítem 05	79.70	438.011	0.729	0.955
ítem 06	80.30	462.747	0.654	0.956
ítem 07	80.55	449.313	0.727	0.955
ítem 08	80.75	456.618	0.756	0.956
ítem 09	80.60	452.884	0.573	0.957
ítem 10	80.90	462.726	0.544	0.957
ítem 11	80.55	449.313	0.727	0.955
ítem 12	80.20	450.905	0.509	0.958
ítem 13	79.90	454.516	0.675	0.956
ítem 14	80.20	458.905	0.503	0.957
ítem 15	79.95	460.261	0.471	0.957
ítem 16	80.10	457.568	0.749	0.956
ítem 17	80.50	457.211	0.815	0.955
ítem 18	80.05	454.366	0.871	0.955
ítem 19	80.45	454.155	0.835	0.955
ítem 20	80.40	460.779	0.472	0.957
ítem 21	80.20	450.063	0.728	0.955
ítem 22	80.40	444.463	0.735	0.955
ítem 23	79.55	440.576	0.761	0.955
ítem 24	80.15	466.134	0.790	0.956
ítem 25	80.35	454.345	0.646	0.956
ítem 26	80.45	457.734	0.730	0.956
ítem 27	80.20	455.326	0.462	0.958
ítem 28	80.85	462.134	0.509	0.957
ítem 29	80.10	455.989	0.511	0.957
ítem 30	79.80	446.168	0.658	0.956
ítem 31	79.85	456.134	0.538	0.957

Se utilizó la escala tipo Likert elaborado por (Corzo, 2021) presenta una confiabilidad de 0.950

Anexo E. Consentimiento Informado

Universidad Nacional Federico Villareal

Facultad de Medicina

Segunda Especialidad En Enfermería

Título de investigación: Motivación y desempeño laboral en trabajadores de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Departamental de Huancavelica 2022.

Investigadora: Pari Lizana, Lidia Yesenia

Breve Descripción:

La participación de usted es completamente **voluntaria y confidencial**. La información que usted me proporcione será manejada **confidencialmente**, pues solo la investigadora tendrá acceso a esta información, **por tanto, será protegida**, para lo cual no necesario colocar su nombre, por lo que se colocaran números correlativos. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 20 minutos.

Declaraciones: Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas proporcionándome el tiempo suficiente para ello.

En consecuencia, doy mi consentimiento para participar en el estudio descrito:

Nombres y apellidos del participante

Firma

Nombres y apellidos del encuestador

Firma

Anexo F. Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación laboral	Se refiere a un proceso que estimula, guía, refuerza y conserva el comportamiento de las personas para lograr metas específicas. Es crucial entender tanto las razones como las consecuencias que motivan la actividad humana, incluso cuando la gestión pueda ser diferente. En este sentido, los directivos a menudo trabajan con recursos que están vinculados a la organización para garantizar su funcionamiento adecuado y la satisfacción de sus miembros.	Operacionalmente, hemos establecido una definición de la motivación basada en las dimensiones de Factores Externos y Factores Internos, junto con sus indicadores correspondientes. Estos se evaluarán mediante un cuestionario que consta de 19 elementos, cada uno con sus respectivas métricas.	Elementos externos	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos que incluyen la organización - Supervisión - ambiente de trabajo - interacciones entre empleados - remuneración - reglas establecidas - medidas de seguridad. 	Ordinal Adecuado (71-95 pts.) Regular (45-70 pts.) Deteriorado (19-44 pts.)
			Características inherentes	<ul style="list-style-type: none"> - Logro - Apreciación - Desarrollo - Entusiasmo por la labor - Obligación 	
			Calidad de trabajo	- Destreza meticulosa	Ordinal

Desempeño laboral	Afirmaron que este principio esencial en la psicología es fundamental para orientar a las personas hacia la consecución de objetivos a través de su comportamiento, mejorando su rendimiento y enfocando sus esfuerzos en metas, incluso cuando estas parecen sencillas.	Definimos Operacionalmente, establecemos la variable de Desempeño Laboral mediante la consideración de sus aspectos clave, que incluyen Calidad de trabajo, Iniciativa, Relaciones humanas y Logro de metas. Cada uno de estos elementos se medirá a través de un cuestionario compuesto por 27 ítems, cada uno con sus correspondientes indicadores.		<ul style="list-style-type: none"> - Motivación en el trabajo - Acción anticipada 	Alto (115-155 pts.)
			Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño eficaz e independiente - Competencia para abordar desafíos 	Medio (73-114 pts.)
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para colaborar en un entorno de trabajo - Comprensión - Colectividad - Guiar en tareas grupales 	Bajo (31-72 pts.)
			Compromiso Institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de involucramiento organizacional - Aceptar obligaciones 	