



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Motivación y desempeño laboral del personal de salud en  
establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**

García Huaman, Lidia Angela ( [orcid.org/0000-0002-8889-1674](https://orcid.org/0000-0002-8889-1674) )

**ASESORAS:**

Dra. Ramírez Lau, Sandra Cecilia ( [orcid.org/0000-0002-6970-2778](https://orcid.org/0000-0002-6970-2778) )

Mgr. Verastegui Galvez, Enma Pepita ( [orcid.org/0000-0003-1606-7229](https://orcid.org/0000-0003-1606-7229) )

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios, que guía mis pasos e ilumina mi camino.

A mi hermana Flor Teresa por su apoyo incondicional en todo momento.

A mi hijo Santiago y mi madre que me motivan a continuar mi superación profesional.

**Lidia Ángela García Huamán**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis profesores de posgrado de la Universidad César Vallejo, especialmente, a la Dra. Sandra Ramírez Lau por sus enseñanzas y consejos brindados con incasable dedicación, paciencia y comprensión.

A todos los profesionales de salud de la Microred El Porvenir y sus autoridades, que con su apoyo hicieron posible este estudio.

**Lidia Ángela García Huamán**

# DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

## **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023", cuyo autor es GARCIA HUAMAN LIDIA ANGELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SANDRA CECILIA RAMIREZ LAU <b>DNI:</b> 18100336 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6970-2778	Firmado electrónicamente por: SCRAMIREZL el 06- 08-2023 21:25:44

Código documento Trilce: TRI - 0625043



# DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

## **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GARCIA HUAMAN LIDIA ANGELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LIDIA ANGELA GARCIA HUAMAN <b>DNI:</b> 18181468 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8889-1674	Firmado electrónicamente por: LGARCIAH410 el 28- 07-2023 21:33:59

Código documento Trilce: TRI - 0625061

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1 Tipo y diseño.....	16
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población (criterios de inclusión y exclusión), muestra, muestreo y unidad de análisis.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	18
3.5 Procedimiento .....	19
3.6 Método de análisis de datos .....	19
3.7 Aspectos Éticos. ....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Niveles de la motivación laboral según dimensiones .....	21
<b>Tabla 2.</b> Niveles del desempeño laboral según dimensiones .....	22
<b>Tabla 3.</b> Tabla de contingencia entre motivación y desempeño laboral.....	23
<b>Tabla 4.</b> Relación entre motivación y desempeño laboral.....	24
<b>Tabla 5.</b> Relación entre motivación y la dimensión planificación del desempeño	25
<b>Tabla 6.</b> Relación entre motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño .....	26
<b>Tabla 7.</b> Relación entre motivación y la dimensión iniciativa del desempeño .....	27
<b>Tabla 8.</b> Relación entre motivación y la dimensión trabajo oportuno del desempeño .....	28
<b>Tabla 9.</b> Relación entre motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo del desempeño .....	29
<b>Tabla 10.</b> Relación entre motivación y la dimensión confiabilidad y discreción del desempeño .....	30
<b>Tabla 11.</b> Relación entre motivación y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño .....	31
<b>Tabla 12.</b> Relación entre motivación y la dimensión cumplimiento de normas del desempeño .....	32

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Gráfico 1.</b> Esquema de diseño correlacional.....	16
--	----



## RESUMEN

Se realizó una investigación con el propósito de determinar la relación entre motivación y desempeño laboral del personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir, Trujillo, 2023. Estudio tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional, con diseño no experimental de corte transversal. Se incluyó 84 profesionales de salud a quienes se le aplicó dos cuestionarios (motivación y desempeño) previamente validados y sometidos a prueba de confiabilidad. Se encontró relación significativa, positiva y moderada ( $Rho=0,661$ ;  $p=0,00 < \alpha= 0,01$ ), entre las variables estudiadas. Relación positiva moderada entre la motivación y las dimensiones: planificación, calidad de trabajo, relaciones interpersonales y confiabilidad – discreción; mientras que se obtuvo correlación positiva baja entre la motivación y las dimensiones iniciativa, trabajo realizado oportunamente y cumplimiento de normas institucionales. Se concluye relación significativa positiva entre motivación, desempeño laboral y sus dimensiones.

**Palabras clave:** motivación, desempeño laboral, evaluación laboral, instrumentos de evaluación.

## ABSTRACT

An investigation was carried out with the purpose of determining the relationship between motivation and work performance of the health personnel of level I and II establishments of the El Porvenir district, Trujillo, 2023. Applied type study, quantitative approach, descriptive and correlational level, with non-specific design. cross-sectional experiment. 84 health professionals were included to whom two questionnaires (motivation and performance) previously validated and subjected to reliability tests were applied. A significant, positive and moderate relationship was found ( $Rho=0.661$ ;  $p=0.00 < \alpha= 0.01$ ), between the variables studied. Moderate positive relationship between motivation and the dimensions: planning, quality of work, interpersonal relationships and reliability - discretion; while a low positive correlation was obtained between motivation and initiative dimensions, work done in a timely manner and compliance with institutional standards. It is concluded a significant positive relationship between motivation, work performance and its dimensions.

**Keywords:** motivation, job performance, job evaluation, evaluation instruments.

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es una herramienta necesaria para alcanzar los objetivos de una empresa, por ello que se busca incentivarla para garantizar la efectividad del recurso humano. Se puede motivar de muchas maneras, siempre buscando garantizar que el trabajador sienta satisfecho en su centro de labores (Parrales, et ál. 2022).

*The Zimbabwean* (2022), publicó que en Zimbabwe, África, con la finalidad de mejorar el bienestar psicológico de los empleados, para aumentar la productividad y beneficiar la economía nacional; las empresas han implementado servicios de salud mental dentro de sus propias instalaciones. Ello se logró con el apoyo de la World Health Organization (WHO) y autoridades nacionales.

La WHO (2023), menciona que en el mundo los sistemas de salud dependen de la accesibilidad, disponibilidad y calidad de los trabajadores de salud, señalando escasez crónica de personal de salud, falta de inversión en su formación teórica y práctica, bajos salarios, e inadecuación entre educación y empleo, lo cual causa muchos problemas en el ámbito laboral mundial. Durante la pandemia Covid-19, en muchos países, especialmente en América Latina, se observó que el personal de salud que ya se encontraba sobrecargado experimentó un notable agotamiento por carga adicional de trabajo.

Contify Life Science News (CLSN, 2023) publicó recientemente, que en el sur de California, Estados Unidos, los trabajadores de la salud realizaron protestas con piquetes en cuatro instalaciones de Prime Healthcare, reclamando por la crisis de escasez de personal y sus efectos en los pacientes; el estrés y el costo de trabajar en instalaciones con poco personal es demasiado para muchas personas, ello sumado a la inflación hace difícil la supervivencia, por lo que los profesionales tienen dos o tres empleos, generando más estrés.

Suárez (2021) hace referencia a un estudio realizado por el Global Health Monitor 2021, que incluye a 30 países del mundo, concluyendo que, en el Perú, 34% de los encuestados considera que la calidad de la atención médica es mala o muy mala, ubicándose dentro de uno de los tres países que alcanzaron peor

calificación en este tipo de atención. Asimismo, solo el 28% de los peruanos confía en los servicios de salud de su país.

En el Perú, Quintana y Tarqui-Mamani (2020) hacen referencia al Ministerio de Salud (MINSa) como ente rector, el cual se orienta a mejorar el desempeño del sistema de salud medidos a través de sus indicadores: acceso, equidad, calidad, eficiencia y sustentabilidad de los servicios. Sin embargo, los trabajadores sanitarios se enfrentan a salarios bajos, gestores que no promueven el desarrollo profesional y escaso reconocimiento social; ello sumado a un escaso presupuesto del sector salud, escaso recurso humano, falta de equipos, medicamentos e insumos, e infraestructura deficiente de los establecimientos de salud, causa enorme desmotivación del trabajador, afectando notablemente su desempeño laboral, expresado en una población que se encuentra insatisfecha con la atención que recibe en los establecimientos de salud.

La insuficiente cantidad de recurso humano sanitario en todo el país, es una problemática que hasta la actualidad no ha podido ser resuelta. La Dra. Seinfeld, directora de Videnza Consultores (Instituto Peruano de Administración de Empresas [IPAE], 2021) manifestó que en el Perú existen 14 médicos por cada 10 mil habitantes; esta cifra es una de las más bajas de Latinoamérica, incluso muy por debajo de 30 por 10 mil habitantes, que es la propuesta por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En una entrevista en Piura, El Ex Ministro de Salud Hernando Cevallos (El Comercio, 2022) manifestó que en el Perú existe una deficiencia de aproximadamente 70 mil trabajadores sanitarios. Ello evidencia como el escaso personal de salud no puede satisfacer la demanda de atención, generando estrés, desmotivación e insatisfacción laboral.

El departamento La Libertad comparte esta misma realidad y para el presente estudio se ha tomado el Hospital y los Puestos de Salud del distrito El Porvenir, provincia de Trujillo, donde se observa usuarios externos insatisfechos con la atención que reciben; asimismo, personal de salud desmotivado por la falta de reconocimiento a labor diaria que realizan con escasos recursos humanos, logísticos e infraestructura deficiente y donde hay posibilidad de estudiar a sus usuarios internos ; por lo que se plantea el siguiente problema general : ¿Qué

relación existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I-II , El Porvenir, Trujillo, 2023 ?

Este estudio tiene una justificación teórica porque pretende profundizar los enfoques teóricos sobre la motivación en el personal de salud en establecimientos I y II nivel, y su asociación con el desempeño del trabajador, a fin de avanzar en el conocimiento. Asimismo, se pretende generar reflexión y discusión sobre estos temas con los resultados que se obtengan. (Fernández-Bedoya, 2020).

Tiene una justificación práctica porque pretende ayudar a resolver el problema de deficiente rendimiento de los trabajadores, incentivando la motivación en ellos. Se busca evidencias científicas que muestren la necesidad de reforzar la motivación, para realizar un cambio en la gestión del recurso humano, que motive y satisfaga su labor asistencial, introduciendo estrategias que estimulen su buen desempeño.

En la justificación metodológica, referida a la creación de instrumentos nuevos para recoger y posteriormente analizar datos; en este estudio se tiene el cuestionario de motivación con elaboración propia y el de desempeño elaborado por el MINSA (2008) y modificado por la autora, adaptándolo a la autoevaluación; realizando la validación correspondiente en ambos cuestionarios y garantizando su confiabilidad. Asimismo, estos nuevos instrumentos podrán ser utilizadas por otros investigadores para estudios similares (Fernández-Bedoya, 2020).

En cuanto al objetivo general, se propone: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023. Y como objetivos específicos: identificar los niveles de la variable motivación, identificar los niveles de la variable desempeño; y determinar la relación entre la motivación y las dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa del personal, trabajo oportuno, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales de los trabajadores, y cumplimiento de las normas.

Asimismo, se plantea la siguiente hipótesis general: la motivación se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023; siendo la hipótesis

nula: no existe relación significativa directa entre las variables antes mencionadas, en el personal de salud de establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales, Adetola et ál. (2022) investigaron el efecto de la motivación en el desempeño laboral entre los proveedores de atención médica en la University College Hospitals, Ibadan, estado de Oyo. Nigeria. Se utilizaron técnicas de muestreo polietápico, recopilados de 120 empleados mediante cuestionarios con escala Likert. Se encontró que todos los factores motivacionales bajo estudio, especialmente las prácticas de empoderamiento, están positivamente relacionados con el desempeño laboral de los colaboradores. Por tanto, los autores concluyen que se debe empoderar más a sus empleados en el lugar de trabajo como una herramienta de motivación para mejorar su desempeño laboral. Ello nos sirve de base para sustentar relación entre dichas variables.

Al-Hawary & El-Fattah (2017), realizaron un estudio para analizar el impacto de la motivación en el desempeño laboral en enfermeras de hospitales de Amman, Jordania. Se muestreó 32 hospitales, aplicando cuestionarios, teniendo 293 válidos para el análisis estadístico. Investigación de tipo correlacional. Los resultados del estudio mostraron que existe un efecto estadísticamente significativo de las motivaciones materiales y no materiales en el desempeño de las enfermeras de hospitales privados en Ammán. Los investigadores recomiendan el desarrollo de incentivos monetarios, elaborar un sistema efectivo para evaluar el desempeño laboral y contribuir con la sensación de estabilidad para afianzar la permanencia de los empleados por más tiempo. Aquí se destaca la necesidad de reforzar la motivación para garantizar el buen desempeño y permanencia laboral.

Karatepe & Türkmen,E. (2023), realizaron un estudio con el propósito de :

- a). Identificar y examinar la influencia del liderazgo clínico, el clima de equipo creativo y el empoderamiento estructural en el desempeño de las enfermeras de los hospitales en Turquía, y
- b). Establecer un modelo diseñado para verificar el ajuste y efecto de estos factores. Estudio descriptivo transversal. Utilizaron una encuesta virtual para la recolección de datos de 664 enfermeras clínicas voluntarias que trabajan en hospitales en Turquía. Se encontró que a través del clima de equipo creativo y el empoderamiento estructural, el liderazgo clínico tuvo los mayores efectos estandarizados directos ( $\beta = .35$ ) e indirectos ( $\beta = .17$ ) en el desempeño de

la enfermera clínica. Se concluye que el desempeño de las enfermeras clínicas estuvo significativamente influenciado por el liderazgo clínico, el clima creativo del equipo y el empoderamiento estructural. Se sugiere implementar programas de intervención que consideren estos factores para mejorar el desempeño de las enfermeras. Esta investigación nos detalla los factores motivacionales que ejercen influencia en el buen desempeño del trabajador.

Malik et ál. (2022) por su parte, determinaron los factores asociados con la pérdida de motivación y vacilación para trabajar entre los proveedores de atención médica de primera línea durante la pandemia de COVID-19, en un hospital universitario de Pakistan, en setiembre 2020 a enero 2021, incluyendo una muestra de 239 trabajadores. Estudio transversal, correlacional, utilizando un cuestionario anónimo en línea. Se encontró como factores desmotivacionales el riesgo a infectarse, la falta de conocimiento sobre prevención y protección, el aumento de la carga de trabajo, el agotamiento físico y mental y los patrones de sueño alterados. Se concluye que el miedo a la infección, el aumento de las horas de trabajo y el apoyo inadecuado del lugar de trabajo jugaron un papel clave en la escalada de la vacilación entre los trabajadores para realizar sus funciones. Este estudio nos muestra como los factores motivacionales varían de acuerdo al contexto en que se vive (pandemia COVID) pero siguen influyendo en el desempeño laboral.

Dutra et ál. (2018) investigaron las condiciones del ambiente laboral de la enfermera y la intención de dejar su trabajo en los próximos 12 meses. Se dispuso de un total de 450 encuestas completadas tomadas en una población de 2015 profesionales de enfermería de tres hospitales brasileños. Se encontró que el bajo control sobre el ambiente de trabajo (OR = 2,19) y el alto agotamiento emocional (OR = 4,47) se asociaron con un aumento en las probabilidades de insatisfacción laboral. La dotación de personal inadecuada (OR = 2,43), el alto agotamiento emocional (OR = 2,24) y la insatisfacción laboral (OR = 5,74) se asociaron con un aumento en las probabilidades de que las enfermeras dejaran su trabajo en los próximos 12 meses. Se concluye que las características del ambiente de trabajo de la enfermera, mencionadas anteriormente, se asociaron con la intención de dejar su trabajo. Con esta investigación se evidencian factores desmotivacionales que



causan insatisfacción laboral llevando al profesional a la decisión de dejar su empleo.

Hellín et ál. (2022), con el objetivo de relacionar la carga de trabajo de enfermería y satisfacción laboral, en las unidades de internamiento de adultos de Medicina interna y Cirugía de cuatro hospitales de España, se realizó un estudio observacional, analítico, descriptivo, concurrente y cuantitativo, tomando una muestra de 104 enfermeras. Se recogió la información a través de un cuestionario. Se encontró mayores niveles de satisfacción en las variables “relación con el jefe inmediato” y “relación con sus pares”, y menores niveles en “relación con la alta dirección” y “sistema organizacional de la unidad”. En el análisis inferencial, las puntuaciones fueron 75,63 para la satisfacción general, 35,28 para la satisfacción intrínseca y 40,36 para la satisfacción extrínseca. Concluyendo que existe una estrecha relación entre la carga de trabajo y la satisfacción laboral, mostrando más insatisfacción en aspectos organizativos y de reconocimiento profesional. Esta investigación menciona otros factores desmotivacionales a tener presente en el desempeño laboral.

Los estudios mencionados anteriormente refuerzan los hallazgos de Stewar et ál. (2023) quienes en una revisión de publicaciones a nivel mundial sobre salud y calidad de vida laboral de las enfermeras mencionan que además de la motivación hay otros factores que se asocian al desempeño profesional, entre los que se citan las condiciones en entorno laboral, carencia de recursos logísticos, la autoestima personal, stress laboral y excesiva rotación de personal. Misovicová (2022) agrega que la calidad de vida laboral se ve afectado por factores como la edad, la duración de la práctica profesional, el tipo de lugar de trabajo, los turnos de noche, la educación y el estado familiar.

Liang,H. et ál (2023) y Alí, A. (2021), encuentran un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa laboral , por lo que sus investigaciones recomiendan establecer un clima de seguridad y reducir el trabajo emocional para mejorar la calidad de vida de los profesionales de salud.

Respecto a los antecedentes nacionales, existen tesis de maestría que han estudiado las variables en mención; Alan y Huamán (2022), con el objetivo de

determinar la relación entre motivación y el desempeño del personal de salud, realizaron un estudio no experimental, cuantitativo, correlacional, de corte transversal; en una muestra de 50 profesionales asistenciales del Hospital de Rezola, Cañete. Participaron médicos, enfermeras y asistentes sociales a quienes se les aplicó cuestionarios. Se encontró una motivación regular en 58%, mala en 36% y buena en 6%. Respecto al desempeño laboral, este fue regular en 70%, eficiente en 28% y deficiente en 2%. Se evidenció relaciones directas y significativas entre las dimensiones factores intrínsecos y desempeño laboral ( $r=0.512$ ,  $p=0.000<0.05$ ), asimismo entre factores extrínsecos y desempeño laboral ( $r=0.554$ ,  $p=0.000<0.05$ ). Se concluyó que existe relación entre las variables del estudio.

Donayre (2022), estudió la relación entre las variables antes mencionadas en el personal asistencial en Tumbes; investigación no experimental, básica, correlacional; con una muestra conformada por 60 trabajadores de un hospital, aplicando dos cuestionarios. Se encontró relación altamente significativa y directa entre motivación y desempeño laboral ( $Rho=,697$ ;  $p<.01$ ), asimismo relación estadísticamente significativa entre motivación y las dimensiones: calidad de trabajo, compromiso institucional y trabajo en equipo. Se concluyó que mientras mayor sea la motivación mejor será el resultado del desempeño en los trabajadores de salud.

Bernales (2020), investigó la relación entre estas variables en el personal de salud durante la pandemia COVID 19 en Lima. Realizó un estudio básico, descriptivo, correlacional, cuantitativo, aplicando dos cuestionarios previamente validados, a una muestra de 70 trabajadores de Emergencia del Hospital Edgardo Rebagliati; encontrando que existe relación entre dichas variables. Se trabajó la variable desempeño con sus dimensiones: iniciativa, logro de metas y relaciones interpersonales. Se concluye que existe relación significativa, con un coeficiente de correlación positiva de 0,730 entre motivación y desempeño.

Huamán (2018), estudió la motivación y desempeño en trabajadores asistenciales en Cusco, Centro de salud Belenpampa, realizó una investigación cuantitativa de tipo correlacional. Se aplicó una encuesta de opinión a 51 profesionales (universitarios) del centro de salud Belenpampa, (médicos,

odontólogos, obstetras, enfermeras, nutricionistas, psicólogos y biólogos - microbiólogos) durante el año 2018. La variable motivación se dimensionó como motivación intrínseca y extrínseca, en tanto, el desempeño laboral con las dimensiones desempeño de la tarea y civismo. Se encontró relación significativa entre motivación y desempeño ( $Rho=0,452$ ), concluyendo que hay relación entre dichas variables.

Rojas (2019) analizó la motivación en relación con el desempeño laboral en enfermeras de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, en el Callao, Lima, con una metodología básica, no experimental, cuantitativa, correlacional y transversal. Se incluyó 50 licenciadas, con muestreo no probabilístico y se aplicó dos cuestionarios validados y confiables. Se encontró relación significativa, correlación moderada entre motivación intrínseca, extrínseca y trascendental y la variable desempeño, con valores de  $Rho=0,558$ ;  $Rho=0,47$ ; y  $Rho=0,463$ , respectivamente; concluyendo que ambas variables están asociadas.

Asmat (2021), investigó acerca de la motivación y desempeño en los Médicos internistas, del Hospital de Chancay. Realizó un estudio descriptivo, prospectivo, correlacional en 20 profesionales Médicos internistas, utilizando como instrumento un cuestionario. Encontraron que no hay relación significativa entre motivación y desempeño ( $p= 0.219$ ). Asimismo, entre regulación introyectada ( $p= 0.518$ ), regulación externa ( $p= 0.741$ ), regulación identificada ( $p= 0.380$ ) y desempeño laboral. Concluyendo que la motivación no está relacionada con el desempeño laboral en los Médicos internistas.

Finalmente, nivel local, en el Departamento de la Libertad, Granados (2020), investigó acerca de estas mismas variables en personal asistencial en la provincia de Virú; investigación, descriptiva correlacional en 58 trabajadores del Hospital I "Victor Soles García" EsSalud, se aplicó encuestas previamente validadas, encontrando que la motivación y el desempeño están relacionados significativamente en un nivel de moderado a alto ( $Rho =0,905$ ; Sig. 0,000), relación moderada entre motivación del logro y el desempeño, asimismo entre motivación del poder y desempeño y relación moderada baja entre motivación de afiliación y el desempeño ( $Rho =0,180$ ; Sig. 0,175). Concluyendo que la existencia de relación

significativa entre la motivación en general, motivación del logro y poder; y el desempeño.

De lo expuesto se concluye, que los autores de estas tesis de maestría del ámbito nacional y local, con excepción de Asmat, muestran que existe relación significativa entre las variables en estudio; sin embargo, usaron otras dimensiones, poblaciones y tamaños muestrales que difieren del presente proyecto de investigación, pero que servirán para realizar la discusión de los resultados que se encontrarán.

Respecto a la variable motivación se tiene la Teoría de los motivadores y factores de higiene de Herzberg postulado en el año 1959, mencionando como factores de higiene a la política empresarial, relaciones interpersonales, supervisión, salario y condiciones laborales; estos producen satisfacción, pero no son capaces de causar motivación (Gawel, 1996).

Por otro lado, Herzberg afirma que los factores motivadores son elementos que enriquecen el trabajo del empleado; encuentra cinco motivadores que potencian la satisfacción laboral: el logro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, el progreso y la responsabilidad. Estos motivadores o satisfactores, se asociaron con efectos positivos a largo plazo en el desempeño laboral, mientras que los factores de higiene o insatisfactorias, produjeron solo algunos cambios en el corto plazo en el rendimiento y actitudes del trabajador, que pasado un corto tiempo volvió a su nivel anterior. Los satisfactores se relacionan con lo que hace una persona, con la tarea que realiza, mientras que los insatisfactorios se relacionan con la situación o contexto en la que la persona realiza el trabajo (Gawel, 1996).

Por su parte McClelland (1989) propone su teoría de la motivación basado en tres necesidades: el logro, referido a la necesidad de desarrollo y expansión del trabajo individual y grupal, responsabilizándose por sus actos; el poder, entendido como la necesidad constante de conseguir respeto y prestigio; y la afiliación o necesidad de relacionarse con otros.

Otra teoría sobre la motivación es la propuesta por Maslow el año 1943: Teoría de la Motivación Humana, el cual postula una jerarquía de necesidades y factores motivacionales; se construye una jerarquía ascendente de cinco

categorías, dispuestas en una pirámide, en la que se toma en cuenta la importancia de ellas para la supervivencia humana y la capacidad de motivación. A medida que se satisface una necesidad surge una nueva, que cambia el comportamiento de la persona. Estas necesidades son: fisiológicas, seguridad, amor y pertenencia, estima y en la punta de la pirámide, la autorrealización. Maslow considera a la necesidad de autorrealización como “*desarrollo del ser*”, mientras que las demás son consideradas necesidades “*deficitarias*” (Sanizaca, 2018).

Referente a la definición de motivación, Chiavenato (2000) relaciona esta variable con el comportamiento humano movido por factores externos e internos que incentivan al individuo para realizar una actividad y cumplir un objetivo.

Palmero (2005) menciona que en la etapa pre científica la motivación quedaba reducida solo a la actividad voluntaria, en contraste con la etapa científica que se refiere a instintos, tendencias, impulsos, y actividades cognitivas que activan y dirigen la conducta del sujeto hacia metas determinadas.

González (2008), enfatiza el aspecto psicológico definiéndola como procesos psíquicos capaces de ser influenciados por agentes externos produciendo satisfacción o insatisfacción.

Caravallo (2008), define la motivación como un estado interno que produce una conducta, disposición o voluntad para realizar un esfuerzo, también lo define como un impulso y proceso que genera un comportamiento y desencadena una acción que conduce a satisfacer una necesidad.

Revenio (2016), agrega que hay tres puntos importantes cuando se define la motivación: la incitación, dirección y el mantenimiento de cierta actividad, para alcanzar la meta propuesta.

Sanizaca (2018) considera a la motivación como una herramienta esencial del proceso enseñanza aprendizaje, que impulsa a la persona a conseguir las metas u objetivos propuestos.

Stoner et ál. (1996) menciona que la motivación se refiere al grado en que la persona se compromete con la institución. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan el actuar del trabajador de manera particular y comprometida.

Esta última definición pese a ser antigua se enfoca en aspecto laboral, por lo cual servirá de base para el marco conceptual de la presente investigación.

Para Caravallo (2008), la motivación tiene tres dimensiones: Fuerza o intensidad, referido al esfuerzo que la persona invierte en realizar una tarea; dirección u orientación del esfuerzo dirigido a conseguir el objetivo propuesto; y persistencia o perseverancia, entendida como la permanencia del esfuerzo en el tiempo. Con la persistencia se superan los obstáculos que se puedan encontrar para lograr una meta.

García (2004) propone tres dimensiones : motivación extrínseca , referida al deseo o empuje que incentiva a accionar de cierta manera basándose en las posibles recompensas externas que pueda recibir ; motivación intrínseca, el deseo de actuar basándose en disfrutar de sus acciones sin dependencia o requerimiento de apoyo de otros; y motivación trascendente, definido como la fuerza que lleva a actuar a las personas en función de las consecuencias de sus actos para con otra u otras personas, utiliza el término *generosidad o espíritu de servicio*. Las dimensiones propuestas por esta autora serán utilizadas en la presente investigación por considerarlas más completas y que se adaptan mejor a la realidad.

Referente al desempeño laboral, se tiene el modelo teórico de Campbell, citado en Campbell et. ál. (1993), en el cual se propone 8 elementos para la evaluación de esta variable: dominar tareas que usualmente le son asignadas; habilidades para desarrollar tareas diferentes; habilidades de comunicación en una audiencia de cualquier magnitud; evitar comportamientos negativos; trabajo en equipo; habilidades para influir positivamente en sus subordinados; habilidades administrativas, aportando soluciones a problemas institucionales. Este modelo tiene la cualidad de poder ser aplicado a diversos sectores empresariales

Chiavenato (2007), tiene un enfoque en el que la evaluación no debe restringirse a la opinión unilateral y superficial que el jefe tiene con respecto al empleado, es preciso descender al nivel del subordinado y encontrar las causas su actuar y establecer objetivos comunes con el evaluado. El subordinado debe conocer los cambios que se planean en la institución y porque es necesario

hacerlos. Aquí es importante la retroalimentación para reducir las discordancias entre el actuar del empleado y la institución. Chiavenato menciona como objetivos fundamentales en la evaluación del desempeño: identificar condiciones del recurso humano a fin de utilizarlos plenamente; reconocer el potencial humano como una importante ventaja competitiva institucional; y brindar oportunidades para el crecimiento y participación efectivas a todos sus miembros.

Otro enfoque del desempeño es la evaluación por competencias o de 360°, postulando que cada persona no es competente para todas las áreas y todas las tareas, y la motivación que se incentive en cada colaborador influirá en el desarrollo de sus habilidades. La evaluación 360° permite al trabajador ser evaluado por todo el entorno que lo rodea: sus pares, jefes, personas a su cargo, clientes, proveedores y otros. Luego se realiza el feedback no solo al evaluado, sino también los evaluadores que intervinieron (Alles, 2002; Capuano, 2004).

En cuanto al marco legal, el MINSA (2008) ha emitido la Resolución Ministerial N° 626-2008, aprobando la Directiva administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01, referida a la normativa para la evaluación del desempeño y conducta laboral. Se incluye al personal asistencial de tipo nombrado y contratado a plazo fijo y personal administrativo, ambos con permanencia mínima de dos meses, evaluación con periodicidad semestral. El evaluador es el jefe inmediato del trabajador, debiendo realizar esta actividad con objetividad y oportunidad. Para contribuir a este propósito se determina un revisor, quien es el jefe inmediato del evaluador. Para este proceso se utilizan formatos diferenciados según los niveles de responsabilidad: funcionario, profesional (persona que posee título universitario), técnico y auxiliar.

Con referencia a las definiciones de esta variable, Stoner et ál. (1996), menciona que la evaluación de desempeño es un método de supervisión dirigido a incrementar la participación del trabajador y lograr acciones que posean mayor efectividad, eficacia y a bajo coste económico.

Robbins (2004) agrega que este concepto está vinculado con la capacidad de coordinar y organizar actividades que en su conjunto conforman el comportamiento personal asociado al proceso productivo.

Chiavenato (2011) se refiere al desempeño en términos de eficacia del colaborador cuando realiza su trabajo, convirtiéndose en una ventaja competitiva frente a otras organizaciones empresariales.

Asch (2015), menciona que esta variable consiste en un proceso periódico y sistemático en el que se estima en forma cualitativa y cuantitativa la eficacia y eficiencia en los empleados y tiene como finalidad determinar en qué medida los trabajadores realizan en forma correcta su función. Los resultados de esta evaluación aportarán datos para mejorar el nivel de conocimientos del trabajador, así como reforzar las habilidades que este tenga, en beneficio de la organización.

Ortiz et ál. (2015), por su parte comenta sobre las competencias del trabajador, definiéndolas como actuaciones integrales de los colaboradores ante actividades y problemas cotidianos con idoneidad y compromiso ético.

Para Bohórquez (2020), el desempeño laboral resulta ser un instrumento utilizado para medir a los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos. Esta medición es y sistemática, objetiva e integral.

Bautista et ál. (2020) define el desempeño laboral en términos de acción y conducta ejecutada por el trabajador que permite a la empresa alcanzar los objetivos que se ha propuesto y conseguir el éxito; lo considera como un sistema integrado necesario para alcanzar la efectividad de la empresa.

Así pues, se puede observar que todas estas definiciones se van complementando a través del tiempo y se orientan a la evaluación del trabajador, buscando medir la eficiencia y eficacia de la labor que desempeñan.

Respecto a las dimensiones del desempeño laboral Bautista et ál. (2020), considera: Desempeño de la tarea, referida al cumplimiento de tareas y responsabilidades según lo asignado para cada puesto de trabajo y que benefician directa o indirectamente a la organización. Comportamientos contraproducentes, considerando aquí los actos que se dan de manera voluntaria y que perjudican a la institución, siendo beneficiado el trabajador. Y finalmente, Desempeño contextual, donde se incluyen comportamientos individuales, que se dan en forma espontánea que superan lo que se espera para su puesto o función, y que son importantes para lograr las metas propuestas por la institución.



El MINSA (2008), evalúa el desempeño laboral del personal utilizando para ello ocho dimensiones: Planificación :referido a la medición de la capacidad para planear, ejecutar y evaluar el trabajo que realiza por si mismo y el de las personas que tiene a su cargo , asimismo la habilidad que posee para racionalizar los recursos que la institución le ofrece; Responsabilidad: compromiso asumido por el trabajador para cumplir en forma adecuada y oportuna con las funciones que se le encomienda; Iniciativa: definido como el actuar libre y espontaneo de los profesionales, es decir sin necesidad de recibir instrucciones o ser supervisado, solucionando de forma efectiva los problemas en su trabajo; Oportunidad: evalúa la condición de cumplir con los plazos programados para la ejecución de las tareas asignadas; Calidad de trabajo: evalúa la cantidad de fallas y aciertos, precisión , consistencia y orden en la ejecución del trabajo que se le asigna; Confiabilidad y discreción: la información que conoce, por desempeñar determinado cargo, la usa de forma adecuada y guarda la debida reserva; Relaciones interpersonales :relación con sus compañeros y trabajo en equipo; y finalmente, Cumplimiento de normas de la institución : cumplimiento del Reglamentos, normas, resoluciones, instructivos y otros.

Esta última clasificación será utilizada en la presente investigación por tener carácter de oficial al ser elaborada por el MINSA, que es el ente rector en este sector, y estar vigente hasta la actualidad.

### III. METODOLOGÍA

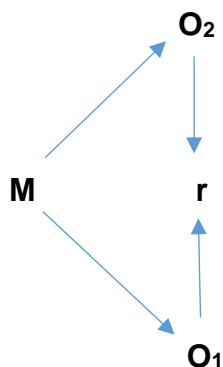
#### 3.1 Tipo y diseño

**3.1.1 Tipo de investigación:** aplicada, porque tiene un propósito práctico, es decir se orienta a resolver una necesidad o situación social deficiente, que es posible mejorarla (Vargas, 2009).

**3.1.2 Diseño de investigación:** no experimental de corte transversal. Nivel descriptivo y correlacional.

El diseño es no experimental porque no se realiza manipulación de las variables, se las toma tal como se encuentran en la realidad y transversal porque los datos serán recogidos en un único momento. Es de nivel descriptivo porque describe y correlacional porque estudia la asociación entre las variables. Este estudio tiene además, un enfoque cuantitativo porque las variables pueden ser medidas, se utiliza el acopio de datos, procesamiento y análisis estadísticos de los mismos para comprobar hipótesis o teorías planteadas (Creswell, 2009; Hernández et ál., 2014; Arias y Covinos, 2021).

**Gráfico 1.** *Esquema de diseño correlacional*



Donde:

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1: motivación laboral

O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2: desempeño laboral

r = Correlación entre dichas variables

#### 3.2 Variables y operacionalización

**Variable 1:** Motivación laboral.

Tipo cualitativa, con escala ordinal. Dimensiones: motivación extrínseca, intrínseca y trascendente (García, 2004).

**Variable 2:** Desempeño laboral.

Tipo cualitativa, con escala ordinal. Dimensiones: iniciativa, planificación, calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo oportuno, relaciones interpersonales, discreción y confiabilidad, y cumplimiento de normas (MINSA, 2008).

Se operacionalizan ambas variables en anexo 1.

**3.3 Población (criterios de inclusión y exclusión), muestra, muestreo y unidad de análisis.**

**3.3.1 Población:** la población es definida como conjunto de todos aquellos elementos que poseen ciertas especificaciones dadas por el investigador y de la cual será extraída la muestra (Hernández et ál., 2014; Arias y Covinos, 2021).

Esta investigación utilizó una muestra censal debido a que está integrada por toda la población en estudio, dado que es una población finita manejable por el investigador (Hernández, 2014; Arias y Covinos, 2021).

La población estuvo conformada por 84 profesionales de salud, los mismos que participaron como muestra de esta investigación. Se incluyeron médicos, enfermeras, obstetras, psicólogos, odontólogos, nutricionistas, trabajadores sociales, biólogos – microbiólogos y químicos- farmacéuticos; procedentes de los 10 establecimientos de salud nivel I y un hospital distrital nivel II de El Porvenir. Los participantes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

**Criterios de inclusión:**

- Personal de salud con título universitario.
- Realizar labor tipo asistencial (consulta externa, hospitalización o emergencia)
- Tener tiempo de permanencia mayor o igual de 12 meses, en condición de nombrado, plazo fijo o CAS.
- Personas que acepten libremente participar en el presente estudio.

### **Criterios de exclusión:**

- Profesionales Serums equivalente.
- Trabajadores que se encuentren con vacaciones o licencia.

**3.3.2 Unidad de análisis:** profesional de salud (médico, enfermera, obstetra, odontólogo, psicólogo, nutricionista, trabajador social, químico- farmacéutico y biólogo – microbiólogo), que cumplen con los criterios de inclusión.

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

**Técnica:** encuesta para ambas variables.

**Instrumento de recolección de datos:** para ambas variables se utilizó cuestionarios.

El cuestionario de motivación fue de elaboración propia, consta de 16 ítems, utilizó Escala Likert y puntuación de 1 al 4, estableciendo cuatro rangos o niveles: motivación deficiente, aceptable, buena y muy buena. Para la determinar la validación del mismo se convocó a tres especialistas en docencia universitaria e investigación: Dra. Bazán Valque, Rosa Ysabel; Mgtr. Burga Campos, Cecil Wimer; y Mgtr. Pomasunco Huaytalla, Rocío; obteniéndose alto nivel de claridad, coherencia y relevancia, lo cual hace que sean aplicables. Para determinar la confiabilidad se utilizó una muestra piloto de 24 profesionales de la población en estudio y los resultados fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.838 indicando una buena confiabilidad (anexos 2, 3 y 4).

El cuestionario del desempeño fue elaborado por el MINSA (2008) y modificado por la autora, consta de 13 ítems, utilizó Escala Likert y puntuación de 1 al 4, estableciendo cuatro rangos o niveles: desempeño deficiente, aceptable, satisfactorio y muy satisfactorio. Para la determinar la validación del mismo se convocó a tres especialistas en docencia universitaria e investigación: Dra. Bazán Valque, Rosa Ysabel; Mgtr. Burga Campos, Cecil Wimer; y Mgtr. Pomasunco Huaytalla, Rocío; obteniéndose alto nivel de claridad, coherencia y relevancia, lo cual hace que sean aplicables. Para determinar la confiabilidad se utilizó una muestra piloto de 24 profesionales de la población en estudio y los resultados

fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.872 indicando una buena confiabilidad (anexos 2, 3 y 4).

### **3.5 Procedimiento**

Para acopiar los datos se solicitó previamente la autorización de la Dirección de la Red de Salud Trujillo, y la Subgerencia de la Micro Red El Porvenir, quienes tiene a su cargo los 10 establecimientos nivel I y el Hospital nivel II del distrito El Porvenir; explicándoles los objetivos y fines de la investigación. Posteriormente, se aplicó los cuestionarios a los participantes, en forma presencial, voluntaria y anónima, en sus mismos centros de labores y en horarios de trabajo. Se explicó a los participantes la finalidad de la investigación y la necesidad de responder con sinceridad a las preguntas planteadas. Se utilizó como estrategia los momentos de reuniones de trabajo con la concurrencia de profesionales del hospital distrital y establecimientos de la micro red El Porvenir. Los participantes que aceptaron la encuesta firmaron el consentimiento informado (anexo 5).

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

Después de recoger los datos válidos de los cuestionarios, se realizó el procesamiento de los mismos con el paquete estadístico SPSS v.26. Se usó la estadística descriptiva para la medición de ambas variables en cuanto a frecuencias absolutas y relativas, ordenándolas en tablas.

En el análisis inferencial se trabajó la prueba de normalidad usando el estadígrafo Kolmogórov-Smirnov debido al tamaño muestral mayor de 50 datos, resultando algunos valores de la significancia inferiores al 5%, siendo en consecuencia, una distribución que no sigue los patrones de normalidad, por lo que para comprobar la hipótesis se usó la prueba Rho Spearman.

### **3.7 Aspectos Éticos.**

Esta investigación respeta el Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2021), con los principios de autonomía: las personas eligen libremente su participación; beneficencia, porque se persigue el beneficio de los trabajadores; justicia, trato igualitario; no maleficencia, respetando la integridad psicológica y probidad, actuando con honestidad durante toda la investigación. Asimismo, se garantiza el respeto a la propiedad intelectual, citando

adecuadamente la información proporcionada por otros autores según las normas APA 7.

Por lo expuesto, se solicitó el consentimiento libre, expreso e informado de los participantes y se garantizó el anonimato de la información recogida (Verbeke et ál., 2023; Wang et ál., 2023). Anexo 5.

#### IV. RESULTADOS

##### Estadística descriptiva

**Tabla 1**

*Niveles de la motivación laboral según dimensiones*

		Deficiente	Aceptable	Buena	Muy buena	Total
<i>V1: Motivación laboral</i>	f	0	0	8	76	84
	%	0	0%	10%	90%	100%
<i>D1: Motivación extrínseca</i>	f	0	16	40	28	84
	%	0	19%	48%	33%	100%
<i>D2: Motivación intrínseca</i>	f	0	5	29	50	84
	%	0	6%	35%	60%	100%
<i>D3: Motivación trascendente</i>	f	0	0	15	69	84
	%	0	0%	18%	82%	100%

*Nota.* Se observa las frecuencias de la variable.

Se evidencia de acuerdo a la percepción del personal de salud del distrito el Porvenir, Trujillo, que el mayor predominio se centra en un nivel de motivación muy buena con 90% (76) y buena en 10% (8); del mismo modo, las dimensiones intrínseca y trascendente se ubicaron con mayor alcance en muy buena motivación con 60% (50) y 82% (82) respectivamente; sin embargo, dimensión extrínseca con mayor relevancia se centró en el nivel buena con 48% (40).

Todo ello traduce que el personal de estos establecimientos de salud, mantiene una muy buena motivación a expensas del tipo intrínseco y trascendente. Se observa deficiencia del tipo intrínseco.

**Tabla 2***Niveles del desempeño laboral según dimensiones*

		Deficiente	Aceptable	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Total
<i>V2: Desempeño laboral</i>	f	0	1	18	65	84
	%	0%	1%	21%	77%	100%
<i>D1: Planificación</i>	f	2	8	45	29	84
	%	2%	10%	54%	35%	100%
<i>D2: Responsabilidad</i>	f	0	2	27	55	84
	%	0%	2%	32%	65%	100%
<i>D3: Iniciativa</i>	f	0	5	49	30	84
	%	0%	6%	58%	36%	100%
<i>D4: Trabajo oportuno</i>	f	0	5	33	46	84
	%	0%	6%	39%	55%	100%
<i>D5: Calidad de trabajo</i>	f	0	22	50	12	84
	%	0%	26%	60%	14%	100%
<i>D6: Confiabilidad y discreción</i>	f	0	1	36	47	84
	%	0%	1%	43%	56%	100%
<i>D7: Relaciones interpersonales</i>	f	0	0	24	60	84
	%	0%	0%	29%	71%	100%
<i>D8: Cumplimiento de normas</i>	f	0	4	32	48	84
	%	0%	5%	38%	57%	100%

*Nota.* Se observa las frecuencias de la variable.

Se evidencia el desempeño laboral del personal de salud con mayor alcance en muy satisfactoria de 77% (65) seguido de 21% (18) satisfactoria y 1% (1) aceptable. Asimismo, las dimensiones con mayor dominio se centran en muy satisfactoria: la responsabilidad con 65% (55), trabajo oportuno en 55% (46), confiabilidad y discreción con 56% (47), relaciones interpersonales en 71% (60) y el cumplimiento de normas en 57% (48).

Por otro lado, se precisa las dimensiones donde la planificación se ubica en un nivel satisfactorio con 54% (45), del mismo modo, la iniciativa en 58% (49) y la calidad de trabajo en 60% (50).



**Tabla 3***Tabla de contingencia entre motivación y desempeño laboral*

		V2: Desempeño laboral				
		Deficiente	Aceptable	Satisfactorio	Muy satisfactorio	Total
V1: Motivación laboral	Deficiente	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Aceptable	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%
	Buena	0 0%	0 0%	3 3.60%	5 6,0%	8 9,5%
	Muy buena	0 0%	1 1.20%	15 17.90%	60 71,4%	76 90,5%
	Total	0 0%	1 1.20%	18 24.40%	65 77.40%	84 100%

*Nota.* Se observa la relación entre las variables.

Se observa que los profesionales encuestados perciben mayormente una motivación muy buena con un nivel de desempeño muy satisfactorio en 71,4% (60), seguido de la percepción muy buena con un nivel de desempeño satisfactorio en 17,9% (15), lo cual pone en evidencia que estos profesionales de salud mantienen buenos niveles de motivación y desempeño pese a las condiciones desfavorables del ambiente laboral en que realizan su trabajo.

## Estadística inferencial

**Tabla 4**

*Relación entre motivación y desempeño laboral*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	V2: Desempeño laboral
V1: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,661
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84

*Nota.* Se muestra el estadístico de relación.

Se verifica los valores de  $Rho=0,661$  “correlación moderada” y  $p = 0,00 < \alpha = 0,01$ ; por lo que se puede validar una relación significativa, positiva y moderada entre motivación y desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023. Lo cual significa que a mayor motivación se tiene un mejor desempeño laboral.

**Tabla 5**

*Relación entre motivación y la dimensión planificación del desempeño*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	D1: Planificación
V1: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,644
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84

*Nota.* Se muestra el estadístico de relación.

Se verifica los valores de  $Rho=0,644$  “correlación moderada” y  $p = 0,00 < \alpha = 0,01$ ; por lo que se valida una relación significativa, positiva y moderada entre motivación y la planificación del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Tabla 6***Relación entre motivación y la dimensión responsabilidad del desempeño*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	D2: Responsabilidad
V1:	Coefficiente de correlación	1,000	,469
Motivación laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84

*Nota.* Se muestra el estadístico de relación.

Se verifica los valores de  $Rho=0,469$  “correlación moderada” y  $p = 0,000 < \alpha = 0,01$ ; por lo que se valida una relación significativa, positiva y moderada entre motivación y la responsabilidad del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Tabla 7***Relación entre motivación y la dimensión iniciativa del desempeño*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	D3: Iniciativa
V1: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,333
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	84	84

*Nota.* Se muestra el estadístico de relación.

Se verifica los valores de  $Rho=0,333$  “correlación baja” y  $p = 0,002 < \alpha = 0,05$ ; por lo que se valida una relación significativa, positiva y baja entre motivación y la iniciativa del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Tabla 8**

*Relación entre motivación y la dimensión trabajo oportuno del desempeño*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	D4: Oportunidad
V1: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,358
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	84	84

*Nota.* Se muestra el estadístico de relación.

Se verifica los valores de  $Rho=0,358$  “correlación baja” y  $p = 0,001 < \alpha = 0,05$ ; por lo que se valida una relación significativa, positiva y baja entre motivación y el trabajo realizado de forma oportuna por el personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Tabla 9**

*Relación entre motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo del desempeño*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	D5: Calidad de trabajo
V1: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,428
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84

*Nota.* Se muestra el estadístico de relación.

Se verifica los valores de  $Rho=0,428$  “correlación moderada” y  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ; por lo que se valida una relación significativa, positiva y moderada entre motivación y la calidad del trabajo del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Tabla 10***Relación entre motivación y la dimensión confiabilidad y discreción del desempeño*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	D6: Confiabilidad y discreción
V1: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,466
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84

*Nota.* Se muestra el estadístico de relación.

Se verifica los valores de  $Rho=0,466$  “correlación moderada” y  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ; por lo que se valida una relación significativa, positiva y moderada entre motivación y la confiabilidad y discreción del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.



**Tabla 11**

*Relación entre motivación y la dimensión relaciones interpersonales del desempeño*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	D7: Relaciones interpersonales
V1: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,530
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	84	84

*Nota.* Se muestra el estadístico de relación.

Se verifica los valores de  $Rho=0,530$  “correlación moderada” y  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ ; por lo que se valida una relación significativa, positiva y moderada entre motivación y las relaciones interpersonales los trabajadores sanitarios de establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Tabla 12***Relación entre motivación y la dimensión cumplimiento de normas del desempeño*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	D8: Cumplimiento de normas
V1: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,314
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	84	84

*Nota.* Se muestra el estadístico de relación.

Se verifica los valores de  $Rho=0,314$  “correlación baja” y  $p = 0,004 < \alpha = 0,05$ ; por lo que se valida una relación significativa, positiva y baja entre motivación y el cumplimiento de normas del personal de salud de establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al análisis descriptivo, respondiendo al primer objetivo específico: identificar los niveles de la variable motivación, en la Tabla 1, se muestran los resultados de la motivación laboral en el personal de salud ubicándose esta en un nivel muy bueno con 90%, del mismo modo la dimensión intrínseca y trascendental con 60% y 82% respectivamente, sin embargo, la motivación extrínseca se ubicó con mayor porcentaje en el nivel bueno con 48%; lo cual significa que las condiciones logísticas y de infraestructura en las que labora el personal de salud, son poco motivadoras, siendo impulsados mayormente con su motivación intrínseca y trascendente.

En estudios utilizando poblaciones similares tenemos a Donayre (2022), en un hospital de Tumbes, quien encontró una motivación alta con 93%, lo cual coincide con la presente investigación. Por su parte Huamán (2018), en el Centro de Salud Belenpampa en Cusco, encontró una motivación muy buena con 43.1%, y excelente en 13.7%, siendo la motivación intrínseca y extrínseca calificadas como buena (43.1% y 35.9% respectivamente); estas cifras son inferiores a las encontradas en el presente estudio, pero la motivación sigue alcanzando un nivel bueno, lo cual traduce la vocación de servicio y el espíritu de superación profesional del trabajador de salud.

Por otro lado, Alan y Huamán (2022), en su estudio en el Hospital de Rezola, Cañete, encontraron una motivación regular en 58%; igualmente, Granados (2022), en el hospital "Víctor Soles García" Virú, La Libertad, encontró una motivación regular con 69,0%. Con estos estudios se puede afirmar que la motivación se encuentra en un nivel entre regular y bueno dependiendo del lugar y la institución donde se realice la investigación.

Para el segundo objetivo específico: identificar los niveles de la variable desempeño, se tiene la Tabla 2, encontrándose esta variable en un nivel muy satisfactorio con 77%, al igual que las dimensiones relaciones interpersonales (71%), responsabilidad (65%), cumplimiento de normas (57%), confiabilidad y discreción (56%) y trabajo oportuno (55%), lo cual muestra la buena calidad ética y responsabilidad del personal de salud aunado a su vocación de servicio desarrollando su trabajo en forma eficiente en cuanto a estos parámetros.

Por otro lado, se encontraron en un nivel satisfactorio las dimensiones: calidad de trabajo (60%), iniciativa (58%) y planificación (54%). Ello traduce las deficiencias que tiene el personal de salud en su formación de gestión de servicios de salud, teniendo dificultades para planificar, tener iniciativa en la solución de problemas y realizar un trabajo con buena calidad. Estos son puntos importantes a tener en cuenta para mejorar en los profesionales de salud.

Comparando esta investigación con estudios similares, Huamán (2018), en Cusco, encontró un desempeño laboral con niveles muy bueno y excelente con un total de 49%; mientras que Granados (2022) en La Libertad, halló un desempeño regular en 56,9%. Igualmente, Alan y Huamán (2022), en Cañete, encontraron en su mayoría un desempeño laboral regular (70%). Todo ello reafirma la variación del desempeño laboral según el lugar y la institución donde se realice la investigación.

Para responder al objetivo general, en la tabla 3, se observa que los profesionales que poseen una motivación muy buena tienen un nivel de desempeño muy satisfactorio en 71,4% (60), seguido de los profesionales con muy buena motivación y nivel de desempeño satisfactorio en 17,9% (15). Por lo cual, para el análisis inferencial de estas variables, en la tabla 4, se muestran los resultados donde se evidencia relación significativa, positiva, moderada, entre motivación y desempeño laboral del personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir ( $Rho=0.661$ ,  $p = 0,00 < \alpha = 0,01$ ); lo que significa que a mayor motivación se logrará un mejor desempeño laboral. Todo ello, traduce el esfuerzo del personal de salud en el cumplimiento de su labor asistencial, pese a tener deficiencias en recurso humano, medicamentos, insumos e infraestructura en su jornada de trabajo diario.

Estudios previos, utilizando poblaciones y metodología similares, también encontraron igual relación entre ambas variables. Donayre (2022), en Tumbes, encontró relación significativa directa moderada ( $Rho=0,697$ ;  $p<0,01$ ); asimismo, Alan y Huamán (2022) en Cañete, relación significativa y directa en nivel moderado (Coeficiente de Pearson  $r=0,571$ , significancia  $p=0,000$  inferior al  $\alpha=0,05$ ). Por otro lado, Bernales (2020), en el Hospital Rebagliati, Lima, durante la pandemia Covid-19, encontró una asociación significativa, positiva, alta ( $Rho=0,73$   $p=0,000 < 0,05$ );

y Granados (2020), en Virú halló relación significativa en un nivel muy alto ( $Rho = 0,905$  Sig. 0,000).

En contraste a estos resultados Asmat (2021), en su estudio en médicos del Hospital de Chancay, Lima, no encontró relación significativa entre las variables ( $p=0,219$ ,  $p>0,05$ ), posiblemente porque el tamaño de muestra fue muy pequeño ( $N=20$  médicos), comparado con los investigadores citados previamente y con la presente investigación ( $N>50$ ).

Por otro lado, Adetola et ál. (2022) investigaron el efecto de la motivación en el desempeño laboral entre los proveedores de atención médica en la University College Hospitals, Ibadan, estado de Oyo. Nigeria. Utilizaron técnicas de muestreo polietápico, recopilados de 120 empleados mediante cuestionarios con escala Likert. Encontraron que todos los factores motivacionales bajo estudio, especialmente las prácticas de empoderamiento, están positivamente relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores. Los autores concluyen que se debe empoderar más a los empleados en su lugar de trabajo como una herramienta de motivación para mejorar su desempeño laboral. Ello concuerda con los resultados encontrados en la presente investigación, y se destaca así la importancia de la motivación para lograr un buen desempeño.

Dutra et ál. (2018), en Brasil, investigaron las condiciones del ambiente laboral de la enfermera y la intención de dejar su trabajo en los próximos 12 meses. Encontraron que la inadecuada dotación de personal ( $OR = 2,43$ ), el alto agotamiento emocional ( $OR = 2,24$ ) y la insatisfacción laboral ( $OR = 5,74$ ) se asociaron con un aumento en las probabilidades de que las enfermeras dejaran su trabajo en los próximos 12 meses. Este estudio nos muestra como los factores motivacionales externos son determinantes para continuar laborando en un establecimiento de salud y en consecuencia para el buen desempeño del trabajador.

La relación directa entre las variables motivación y desempeño laboral concuerda con la Teoría de los motivadores y factores de higiene de Herzberg postulado en el año 1959 (Gawel,1996), quien afirma que los factores motivadores son elementos que enriquecen el trabajo del empleado; encuentra cinco

motivadores que potencian la satisfacción laboral: el logro, reconocimiento, el trabajo en sí mismo, el progreso y la responsabilidad. Estos motivadores o satisfactores, se relacionaron con efectos positivos a largo plazo en el desempeño laboral, sin embargo, los factores de higiene o insatisfactores (la política empresarial, relaciones interpersonales supervisión, salario y condiciones laborales), produjeron solo algunos cambios en el corto plazo en el rendimiento y actitudes del trabajador, que pasado un corto tiempo volvió a su nivel anterior. De esta manera se resalta la importancia de los factores motivacionales.

Respecto al tercer objetivo específico, Tabla 5, se encontró relación significativa y directa entre motivación y planificación del trabajo en el personal de salud, correlación positiva moderada, con valores  $Rho=0.644$  y  $p = 0,00 < \alpha= 0,01$ . Esta dimensión en la presente investigación tiene como indicadores al planeamiento, ejecución y evaluación las actividades del trabajador. La asociación encontrada en esta investigación entre dichas variables coincide con el modelo teórico de Campbell et ál. (1993) quien propone entre los elementos para la evaluación del desempeño laboral a las habilidades administrativas, aportando soluciones a problemas y la habilidad de influenciar positivamente en sus subordinados mediante actividades de supervisión.

Asimismo, esta dimensión evalúa la racionalización de los recursos materiales que se asignan al trabajador o su servicio. Huamán (2018) en Cusco, en su estudio con población y metodología similar, teniendo como variable el desempeño laboral con su indicador la utilización adecuada de recursos disponibles, encontró asociación significativa, con correlación positiva moderada ( $Rho=0,452$  y  $p=0,001$ ) entre motivación y desempeño. Estos hallazgos coinciden con la presente investigación al asociar estas variables. Racionalizar los recursos disponibles tiene importancia en el sector salud debido al escaso presupuesto destinado por el nivel central para la provisión necesaria de medicamentos, insumos y equipos requeridos en la atención diaria de los usuarios.

Para responder al cuarto objetivo específico, en la Tabla 6, se muestra la asociación significativa y directa entre motivación y responsabilidad en el trabajo del personal de salud, correlación positiva moderada, con valores  $Rho=0,469$  y  $p = 0,00 < \alpha= 0,01$ . Estos resultados concuerdan con Donayre (2022), en Tumbes,

quien igualmente encontró asociación moderada ( $Rho=0,542$ ;  $p<0,01$ ) entre ambas variables. Asimismo, Rojas (2019) en su estudio en enfermeras del Hospital Alberto Sabogal del Callao dimensionó la variable desempeño laboral en términos de responsabilidad en los trabajadores, encontrando este mismo tipo de relación ( $r=0,587$ ;  $p=0,000$   $p<0,05$ ). De este modo se afirma que la responsabilidad en el trabajo es un buen indicador del desempeño laboral.

Para el quinto objetivo específico, Tabla 7, se encontró asociación significativa y directa entre motivación e iniciativa del personal de salud, pero con correlación positiva baja, con valores  $Rho=0,333$  y  $p = 0,002 < \alpha = 0,05$ . Bernaldes (2020) en Lima, también encontró esta relación entre las variables, pero de tipo moderado ( $Rho=,068$ ;  $p=0,000 < 0,05$ ). Asimismo, Huamán (2018) en Cusco, su variable desempeño laboral tuvo como indicador la iniciativa de los trabajadores, encontrando una relación moderada ( $Rho=0,452$  y  $p=0,001$ ). De este modo queda demostrado que la iniciativa del personal de salud es un buen indicador para la evaluación de su desempeño, puesto que se pone de manifiesto la voluntad y disposición individual para realizar su trabajo de forma eficiente.

Respecto al sexto objetivo específico, Tabla 8, se encontró asociación significativa y directa de tipo baja entre motivación y trabajo realizado en forma oportuna por el personal de salud, con valores  $Rho=0,358$  y  $p=0,001 < \alpha = 0,05$ . Esta dimensión del desempeño, en la presente investigación tuvo como indicador al cumplimiento de plazos en la entrega de los trabajos realizados. Huamán (2018) en Cusco, en un estudio similar, evalúa el cumplimiento de plazos en los trabajadores, encontrando asociación significativa, pero en grado moderado ( $Rho=0,452$  y  $p=0,001$ ) entre motivación y desempeño. De este modo, queda demostrada la relación entre motivación y trabajo realizado en forma oportuna cumpliendo los plazos establecidos por el nivel superior. El cumplimiento de plazos en el trabajador sanitario es muy importante porque permite el logro de los objetivos propuestos y toma de decisiones oportunas.

Para el séptimo objetivo específico, Tabla 9, se encontró asociación significativa y directa entre motivación y calidad de trabajo del personal de salud, en grado moderado ( $Rho=0,428$  y  $p = 0,00 < \alpha = 0,05$ ). Esta dimensión en el presente estudio tuvo como indicador la *excelencia* entendida como realizar el

trabajo con mínimos errores. Estos resultados concuerdan con Donayre (2022), en Tumbes, quien igualmente, encontró relación directa de tipo moderado ( $Rho=0,560$ ;  $p<0,01$ ), entre ambas variables. Asimismo, Rojas (2019) en el Callao, dimensionó el desempeño laboral en términos de calidad de trabajo encontrando relación positiva moderada ( $Rho= 0,587$ ;  $p=,000 p< 0,05$ ). Por lo expuesto, se afirma que existe asociación entre motivación y calidad de trabajo del personal de salud, entendido en términos de *excelencia*, lo cual es importante porque se brindan servicios a usuarios en los que no se puede tolerar tener errores.

Para el octavo objetivo específico, Tabla 10, se encontró asociación significativa y directa tipo moderada entre motivación y la confiabilidad - discreción en el personal de salud, con valores  $Rho=0,466$  y  $p = 0,00 < \alpha=0,05$ . Estos resultados concuerdan con el modelo teórico de Campbell (1993) quien propone entre los elementos para la evaluación del desempeño laboral, el evitar comportamientos negativos dentro de la institución. Asimismo, Ortiz et ál. (2015), comenta que, entre las competencias del trabajador se incluye su compromiso ético en la labor cotidiana que realiza. Por tanto, se resalta que el trabajador de salud se caracteriza por su confiabilidad y discreción guardando secreto profesional de todo aquello que le es confiado.

Para el noveno objetivo específico, Tabla 11, se encontró asociación significativa y directa en grado moderado entre motivación y las relaciones interpersonales en los trabajadores de salud, con valores  $Rho=0,530$  y  $p=0,00 < \alpha=0,05$ . En el presente estudio esta dimensión tiene como indicadores a la amabilidad y respecto como cualidades del trabajador. Al respecto, Bernaldes (2020), en el Hospital Reblagiati en Lima, igualmente, encontró relación significativa en un nivel moderado entre la motivación y relaciones humanas ( $Rho=0,697$ ,  $p=0,000 <0,05$ ). Por su parte, Campbell et ál. (1993), en su modelo teórico del desempeño laboral, propone entre los elementos para la evaluación del mismo, el mantener una disciplina personal. La amabilidad y respecto son cualidades importantes en los trabajadores de salud para conseguir la empatía con los usuarios.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la dimensión relaciones interpersonales, en el presente estudio, también tiene como indicador el trabajo en



equipo; los resultados hallados coinciden con la investigación de Donayre (2022) en Tumbes, quien encontró asociación estadísticamente significativa y directa de tipo moderado ( $Rho=0,489$ ;  $p<0,01$ ), entre la motivación y el trabajo en equipo. Asimismo, Rojas (2019) en su estudio en enfermeras en el Callao, dimensionó la variable desempeño laboral en términos de trabajo en equipo, encontrando relación positiva moderada ( $r=0,587$ ,  $p=0,000$   $p<0,05$ ). Igualmente, estos hallazgos coinciden con el modelo teórico de Campbell et ál. (1993) quien propone entre los elementos para la evaluación del desempeño laboral, el trabajo en equipo, con el apoyo y colaboración entre sus miembros para alcanzar las metas propuestas por el grupo.

Para el décimo objetivo específico, Tabla 12, se encontró asociación significativa y directa en un nivel bajo entre motivación y el cumplimiento de normas institucionales por el personal de salud ( $Rho=0,314$  y  $p =0,004 < \alpha=0,05$ ). Los resultados hallados concuerdan con Donayre (2022), en Tumbes, quien igualmente, encontró relación directa, aunque en un grado moderado ( $Rho=0,430$ ;  $p<0,01$ ). Asimismo, Rojas (2019) en el Callao, dimensionó la variable desempeño laboral en términos de compromiso institucional en los trabajadores, encontrando relación positiva moderada ( $r= 0,587$ ,  $p=0,000$   $p<0,05$ ) entre dichas variables. Queda demostrada la asociación entre motivación y compromiso institucional, entendido como el cumplimiento de normas, lo cual es importante para garantizar el orden y buen desempeño dentro del establecimiento de salud.

## **VI. CONCLUSIONES**

**6.1** La motivación y desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir, Trujillo, se relacionan en forma significativa, positiva y moderada ( $Rho=0.661$ ;  $p= 0,00 < \alpha= 0,01$ ); lo que significa que a mayor motivación se tiene un mejor desempeño laboral.

**6.2** La motivación se encontró en un nivel muy bueno (90%) al igual que el desempeño laboral en un nivel muy satisfactorio (77%).

**6.3** La motivación tiene relación significativa, positiva y moderada con las dimensiones del desempeño: planificación del trabajo ( $Rho=0.644$ ), relaciones interpersonales de los colaboradores ( $Rho=0,530$ ), responsabilidad en sus tareas ( $Rho=0,469$ ), confiabilidad - discreción ( $Rho=0,466$ ) y calidad de trabajo ( $Rho=0,428$ ). Encontrándose niveles de desempeño muy satisfactorios en: relaciones interpersonales (71%), responsabilidad (65%) y confiabilidad – discreción (56%); en tanto que se halló un nivel satisfactorio en calidad de trabajo (60%) y planificación (54%).

**6.4** La motivación tiene relación significativa, positiva y baja con las dimensiones del desempeño: trabajo realizado en forma oportuna ( $Rho=0,358$ ), iniciativa los trabajadores ( $Rho=0,333$ ), y cumplimiento de normas institucionales ( $Rho=0,314$ ). Encontrándose niveles de desempeño muy satisfactorios en: cumplimiento de normas institucionales (57%) y trabajo realizado en forma oportuna (55%); mientras que, se halló un desempeño satisfactorio en iniciativa de los trabajadores (58%).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al Director de la Red de Salud Trujillo, disponer del recurso humano (psicólogos) de los Centros de Salud Mental del distrito el Porvenir, para realizar reuniones mensuales de coaching profesional dirigido al personal de salud del distrito del mismo nombre y fortalecer la motivación del trabajador, contribuyendo a su buen desempeño laboral.

A la Oficina de Recursos Humanos de la microred de salud El Porvenir, de la provincia de Trujillo, cumplir con la Resolución Ministerial N° 626-2008 y efectuar la evaluación semestral del desempeño en sus trabajadores nombrados y contratados a plazo fijo, para tener información disponible de su realidad y tomar las decisiones pertinentes.

A los jefes de los diferentes establecimientos de salud, realizar mensualmente actividades de capacitación en gestión, para reforzar conocimientos y desarrollar habilidades referidas a planificación, iniciativa y calidad de trabajo en los profesionales de salud. Asimismo, efectuar el reconocimiento y felicitación anual a los colaboradores que hayan destacado en su trabajo según su productividad, asistencia y permanencia, evaluación de calidad de atención, etc.

A los profesionales que deseen continuar investigaciones en este tema, se pone a su disposición el instrumento de motivación con elaboración propia y de desempeño laboral modificado por la autora, los cuales tiene buena validez y confiabilidad.

## REFERENCIAS

- Adetola, A., Asaolu, O. y Olabumuyi, O. (2022). Effect of Work Motivation on Job Performance Among Healthcare Providers in University College Hospital, Ibadan, Oyo State. *Central Asian Journal of Medical and Natural Science*, 3(2), 219-233. <https://cajmns.centralasianstudies.org/index.php/CAJMNS/article/view/655/603>
- Alan, F. y Huamán, P. (2022). Motivación y desempeño laboral del personal asistencial del Hospital Rezola, cañete, 2021. [Tesis maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional UNAC. <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7580/TESIS%20ALAN-%20HUAMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Alí, A. (2021). Association between quality of work life and stress among nurses in a tertiary care hospital in Saudi Arabia. *Estudios de Enfermería y Partería*, 10 (2), 130–135. [https://doi.org/10.4103/nms.nms\\_73\\_20](https://doi.org/10.4103/nms.nms_73_20)
- Al-Hawary, S. & El-Fattah, N. (2017). Impact of Motivation on Job Performance of Nursing Staff in Private Hospitals in Jordan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 7(2), 54–63. [https://hrmars.com/papers\\_submitted/2824/Article\\_06\\_Impact\\_of\\_Motivation\\_on\\_Job\\_Performance.pdf](https://hrmars.com/papers_submitted/2824/Article_06_Impact_of_Motivation_on_Job_Performance.pdf)
- Alles, M. (2022). *Desempeño por competencias*. Editorial Granica
- Asmat, B. (2021). Motivación como factor asociado al desempeño laboral en médicos del servicio de Medicina Interna, Hospital de Chancay 2020. [Tesis maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP\\_5c0c6c1682f6760dd08326eea0b09569](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USMP_5c0c6c1682f6760dd08326eea0b09569)

- Asch, J. (2015). La evaluación de desempeño en las empresas y la resiliencia. *Fidélitas*, 5, 4-14.
- Arias, J., Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.  
<http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60.
- Bernales, M. (2020). Motivación y desempeño laboral del personal de guardia de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati, contexto del COVID-19, 2020. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54001/Bernal es\\_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54001/Bernal%20es_HMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La Motivation and work performance: human capital as a key factor in an organization. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(3), 385 -390.
- Bravo, M. (2017). Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud en Microred José Carlos Mariátegui - San Juan de Lurigancho, 2017. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22734/Bravo HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22734/Bravo_HMDC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Campbell, J. P, McCloy, R.A, Oppler, S.H & Sager, C.E (1993). A Theory of Performance. *Personnel selection in organization*, 43 (5), 33-70.
- Capuano, A. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 7(13), 139-150. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87713710.pdf>
- Caravallo, M. (2008). Motivación y enfermería. *Medicina Infantil*, 15 (3), 282-288.  
[https://www.medicinainfantil.org.ar/images/stories/volumen/2008/xv\\_3\\_282.pdf](https://www.medicinainfantil.org.ar/images/stories/volumen/2008/xv_3_282.pdf)

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. 5ta edición. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En *Administración de Recursos Humanos* (pp. 241-267). McGraw-Hill.  
[http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414\\_01.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf?sequence=1)
- Chiavenato, I. (2011). El capital humano de las organizaciones. En *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill.
- Contify Life Science News [CLSN] (2023, July 5). Hundreds of Healthcare Workers at Prime Healthcare Facilities to Protest Over Staffing, Patient Care Crisis. *Contify Life Science News*, NA. Gale OneFile: <https://link.gale.com/apps/doc/A756830267/STND?u=univcv&sid=bookmark-STND&xid=a98a8dab>
- Creswell, J. W. (2009) *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 3rd ed. SAGE Publications.  
[https://www.ucq.ac.me/skladiste/blog\\_609332/objava\\_105202/fajlovi/Creswell.pdf](https://www.ucq.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf)
- Donayre, M. (2022). Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80462/Donayre\\_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80462/Donayre_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dutra, H., Cimiotti, J., Guirardello, E. (2018). Nurse work environment and job-related outcomes in Brazilian hospitals *Applied Nursing Research*, 41, 68–72. [https://www.clinicalkey.es/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S0897189717307814.pdf?locale=es\\_ES&searchIndex=](https://www.clinicalkey.es/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S0897189717307814.pdf?locale=es_ES&searchIndex=)
- El Comercio (12 de octubre de 2022). Paro médico en el Perú: exministro Hernando Cevallos señala que “situación es crítica”. *El Comercio*.  
<https://elcomercio.pe/peru/paro-medico-en-el-peru-exministro-de-salud->

[hernando-cevallos-senala-que-situacion-es-critica-video-federacion-medica-peruana-rmmn-noticia/?ref=ecr](https://www.hernando-cevallos-senala-que-situacion-es-critica-video-federacion-medica-peruana-rmmn-noticia/?ref=ecr)

- Fernández-Bedoya, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://www.espirituemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207>
- García, A. (2004). Una Nueva Teoría de Motivación: El Modelo Antropológico de Juan Antonio Pérez López. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 5, 123-163. <https://repsasppr.net/index.php/reps/article/view/135/527>
- Gawel, J. (1996). Herzberg's Theory of Motivation and Maslow's Hierarchy of Needs. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 5(11), 1-3. <https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&context=pare>
- González, S. (2008). *Psicología de la motivación*. Editorial Ciencias Médicas.
- Granados, L. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados\\_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47589/Granados_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hellín, M., Ruiz, J., Ibáñez-López, F., Seva, A., Roldán, M., Mikla, M., López, M. (2022). Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 19, 11701. <https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=OMS+and+job+performance+and+hospital&sid=5acf50b16337aa8e3f71d7f35d9ecc54&sot=b&sdt=b&sl=41&s=ALL%28OMS+and+job+performance+and+hospital%29&origin=searchbasic&editSaveSearch=&yearFrom=Before+1960&yearTo=Present>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Edic. Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Huamán, M. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37559>
- Instituto peruano de administración de empresas [IPAE] (12 de enero de 2012). Nota de prensa – CADE ejecutivos: “En Perú hay 14 médicos por cada 10,000 habitantes, la cifra más baja en Latinoamérica”. IPAE. <https://www.ipae.pe/nota-de-prensa-cadeejecutivos-en-peru-hay-14-medicos-por-cada-10000-habitantes-la-cifra-mas-baja-en-latinoamerica/#:~:text=NOTA%20DE%20PRENSA%20%E2%80%93%2023CADEejecutivos%3A,cifra%20m%C3%A1s%20baja%20en%20Latinoam%C3%A9rica%E2%80%9D&text=Lima%2C%20enero%20de%202021%2D>
- Karatepe, H. & Türkmen, E. (2023). Nurse performance: A path model of clinical leadership, creative team climate and structural empowerment. *Journal of Clinical Nursing*, 32(3-4), 584-596. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jocn.16419>
- Liang, H., Tseng, T., Dai, H., Jin Yun Chuang, J. and Yu, S. (2023). The relationships among overcommitment, effort-reward imbalance, safety climate, emotional labour and quality of working life for hospital nurses: a structural equation modeling Liang et al. *BMC Nursing*, 22, 204. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01355-0>
- Malik, M., Rehan, S., Malik, F., Ahmed, J., Fatir, C., Hussain, H., Aman, A., Tahir, M. Factors associated with loss of motivation and hesitation to work amongst frontline health care providers during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional survey from a developing country. *Annals of Medicine & Surgery*, 83, 104766 [https://www.clinicalkey.es/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S2049080122015266.pdf?locale=es\\_ES&searchIndex=](https://www.clinicalkey.es/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S2049080122015266.pdf?locale=es_ES&searchIndex=)
- McClelland, D (1989). *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones. <https://books.google.es/books?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>



MINSA del Perú (2008, 11 de setiembre). *Resolución Ministerial N° 626-2008, que aprueba la Directiva administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral"*.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631\\_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/276353/247631_RM626-2008.pdf20190110-18386-gv6oc3.pdf?v=1547166956)

Miner, J. (2015). *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*. Routledge Taylor & Francis Group.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=kUO5NWwaySYC&oi=fnd&pg=PA46&dq=mccllland+motivation+theory&ots=UHbHuhMpEQ&sig=641jsH6HT1wkmTZ4jg26Eui25M#v=onepage&q=mccllland%20motivation%20theory&f=false>

Misovicová, K. (2022). Assessment the quality of nursing work life using Brooks tool Quality of Nursing Work Life: A literature review. *Zdravotnicke Listy*, 10 (3), 51–56

Ortiz, M., Caicedo, A., González, S., & Recino, U. (2015). Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. *Edumecentro*, 7(3), 20-31. <https://www.who.int/es/news/item/03-04-2023-who-convenes-the-fifth-global-forum-on-human-resources-for-health>

Palmero, F. (2005). Motivación: conducta y proceso. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 3(20-21), 1-29.

<http://reme.uji.es/articulos/numero20/1-palmero/reme.numero.20.21.motivacion.conducta.y.proceso.pdf>

Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

[http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/159](http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159)

Parrales-Reyes, J., Villao-Reyes, J. y Pisco-Suarez, G. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dom. Cien*, 8(1), 177-186.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383369#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20se%20constituye,de%20que%20tan%20motivado%20est%C3%A9>.

Quintana, D. y Tarqui-Mamani, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Manizales), 20(1), 123-2. <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5400>

Revenio, J. (2016). Job Performance, Job Satisfaction, and Motivation: A Critical Review of their Relationship. International Journal of Advances in Management and Economics, 5(6),36-42. [https://www.researchgate.net/profile/Revenio-Jalagat/publication/310498763\\_Job\\_Performance\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Motivation\\_A\\_Critical\\_Review\\_of\\_Their\\_Relationship/links/5830553508ae004f74c0d709/Job-Performance-Job-Satisfaction-and-Motivation-A-Critical-Review-of-Their-Relationship.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Revenio-Jalagat/publication/310498763_Job_Performance_Job_Satisfaction_and_Motivation_A_Critical_Review_of_Their_Relationship/links/5830553508ae004f74c0d709/Job-Performance-Job-Satisfaction-and-Motivation-A-Critical-Review-of-Their-Relationship.pdf)

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*, 10a. ed. Pearson Educación.

Rojas, O. (2019). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018. [Tesis maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_e12df62427b2ad429bc3cf0c898675e5](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e12df62427b2ad429bc3cf0c898675e5)

Sanizaca, B. (2018). Reflections about motivation. Mapa, 8(1), 226-233. <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/61/44>

Suárez, D. (26 de octubre de 2021). Solo un 28% de los peruanos confía en el sistema de salud. *El Comercio* <https://elcomercio.pe/tecnologia/ciencias/pandemia-solo-un-28-de-los-peruanos-confia-en-el-sistema-de-salud-noticia/?ref=ecr>

Stewart C., Whitney B., Laporte, A., Deber R. & Baumann A. (2023). Nurses' work, work psychology, and the evolution & devolution of care provision in nursing homes: A

scoping review. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5, 100133.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100133>.

Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. 6ta Edición. Editorial Pearson Educación.

The Zimbabwean (2022, May 18). Promoting mental health in the workplace in Zimbabwe. *The Zimbabwean* [Harare, Zimbabwe NA. Gale OneFile:Noticias. <https://link.gale.com/apps/doc/A704139992/STND?u=univcv&sid=bookmark-STND&xid=412d5a53>

UCV (2021). Resolución de Consejo Universitario N°0340-2021-UCV. Código de Ética en Investigación.

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165.  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Verbeke, K., Krawczyk, T., Baeyens, D., Piasecki, J., Borry, P., (2023). Informed Consent and Debriefing When Deceiving Participants: A Systematic Review of Research Ethics Guidelines. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 18(3), 118-133.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/15562646231173477>

Wang, Y., Wu, S., He, L., Li, L., & Wang, Z. (2023). Social work research ethics in China: A scoping review of research involving human subjects during COVID-19. *International Social Work*, 66(1), 233–253.  
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/00208728221108004>

World Health Organization [WHO] (2023, April 3). Convenes the Fifth Global Forum on Human Resources for Health; Health systems are dependent on health worker availability, accessibility and quality. *African Press Organization*, NA. Gale OneFile: Noticias. <https://link.gale.com/apps/doc/A744106429/STND?u=univcv&sid=bookmark-STND&xid=517bff2>

## ANEXO 1

### Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	La motivación se refiere al grado en que la persona se compromete con la institución. Incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan el actuar del trabajador de manera particular y comprometida (Stoner et ál. 1996).	La motivación se define mediante 3 dimensiones: motivación extrínseca, intrínseca y trascendente (García, 2004).  Para ayudar a su medición se utilizó un cuestionario con elaboración propia, que consta de 16 ítems, con escala tipo Likert y puntuación de 1a 4.	Motivación extrínseca	Política de la organización Supervisión Condiciones laborales Relaciones interpersonales Salario Status Seguridad (Bernales, 2020).	Escala ordinal. Se estableció 4 niveles de motivación: deficiente, aceptable, buena y muy buena.
			Motivación intrínseca	Logro Reconocimiento, crecimiento Interés en el trabajo Responsabilidad (Bernales, 2020).	
			Motivación trascendente	Espíritu de servicio (García, 2004)	
Desempeño laboral	Desempeño laboral se define como la acción y conducta ejecutada por el trabajador que permite a la empresa alcanzar los objetivos propuestos y conseguir el éxito (Bautista et ál, 2020).	El desempeño laboral evalúa la actuación del empleado en el trabajo. Se estable 8 dimensiones: planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de normas (MINSAs, 2008).  Para ayudar a su medición se utilizó un cuestionario con elaboración propia que consta de	Planificación	Planeamiento, ejecución y evaluación Racionalización de recursos disponibles	Escala ordinal. Se estableció 4 niveles del desempeño laboral: deficiente, aceptable, satisfactorio y muy satisfactorio.
			Responsabilidad	Cumplimiento de funciones	
			Iniciativa	Actuación espontánea	
			Trabajo oportuno	Cumple plazos	
			Calidad de trabajo	Excelencia	
			Confiabilidad y discreción	Confiable y discreto.	

		13 ítems. Se utilizó la escala tipo Likert con puntuación de 1 a 4.	Relaciones interpersonales	Amabilidad y respeto Trabajo en equipo	
			Cumplimiento de normas	Cumple normas	

## ANEXO 2

### CUESTIONARIO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Fecha :.....

Edad :.....Sexo :..... Profesión :.....

#### INSTRUCCIONES:

Estimado participante: se le está presentando una serie de enunciados para los cuales se solicita responder con absoluta sinceridad y en forma anónima. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere conveniente de acuerdo a la siguiente escala

Nunca = 1

A veces =2

Casi siempre =3

Siempre = 4

	ENUNCIADO	1	2	3	4
	<b>FACTORES EXTRINSECOS</b>				
1	Estoy de acuerdo con las normas internas oficiales que rigen en la institución donde laboro.				
2	Considero que las supervisiones al trabajo que realizo se efectúan de una manera profesional, justa y ética.				
3	La institución donde laboro me brinda las condiciones de bioseguridad, materiales e infraestructura necesarias para realizar un buen trabajo.				
4	En este empleo, tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que me permite el desarrollo de mis habilidades asistenciales.				
5	Tengo buenas relaciones interpersonales con los demás trabajadores.				
6	Me siento bien trabajando con mis compañeros.				
7	Considero que el salario que recibo es lo justo.				
8	Siento que el trabajo me otorga una buena posición social dentro de mi entorno.				
9	Trabajar aquí me hace sentir orgulloso(a) de mí mismo(a).				
10	Este empleo me da la seguridad económica que necesito.				
	<b>FACTORES INTRINSECOS</b>				
11	Me esfuerzo por conseguir logros en mi vida profesional.				
12	Mis jefes y otras personas reconocen y valoran el trabajo que realizo.				
13	Me esfuerzo por mi crecimiento profesional.				
14	Me siento a gusto con el trabajo que realizo.				
15	Cumplo mi trabajo con responsabilidad.				
	<b>FACTORES TRASCENDENTES</b>				
16	Me siento bien cuando ayudo a mis compañeros de trabajo y a los usuarios de mi establecimiento				

Elaboración propia

**Puntuación:**

**16- 28: Deficiente ( )**

**29- 41: Aceptable ( )**

**42- 54: Buena ( )**

**55- 64: Muy buena ( )**

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO!**

**Ficha técnica del instrumento para la variable motivación laboral**

**Autora:** Lidia Ángela García Huamán.

**Lugar:** Hospital distrital Santa Isabel, El Porvenir, Trujillo. Año: 2023

**Objetivo:** Determinar el nivel de motivación laboral.

**Administrado a:** Personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir, provincia de Trujillo.

**Forma de administración:** Individual

**Tiempo de aplicación:** 10 minutos aproximado.

**Observación:** Comprende un cuestionario de 16 ítems, 3 dimensiones, 13 indicadores.

Se empleo la escala de Likert, con puntuaciones que van del 1-4 para cada pregunta y los niveles son deficiente: 16-28; aceptable: 29-41; bueno 42- 54; y muy bueno: 55-64.

## CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESEMPEÑO LABORAL

Fecha :.....

Edad :.....Sexo :..... Profesión :.....

### INSTRUCCIONES:

Estimado participante: se le está presentando una serie de enunciados para los cuales se solicita responder con absoluta sinceridad y en forma anónima. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere conveniente de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca = 1

A veces =2

Casi siempre =3

Siempre = 4

	ENUNCIADO	1	2	3	4
	<b>PLANIFICACION</b>				
1	Realizo la elaboración, ejecución y evaluación de mis actividades.				
2	Realizo la elaboración, ejecución y evaluación de las actividades de las personas mi cargo, cuando sea el caso.				
3	Realizo la racionalización de los recursos asignados a mi persona o servicio.				
	<b>RESPONSALIDAD</b>				
4	Cumplo oportuna y adecuadamente con las funciones que me asignan.				
	<b>INICIATIVA</b>				
5	Actúo espontáneamente, sin necesidad de instrucciones y supervisión para la solución de los problemas de trabajo.				
6	Asigno tareas con instrucciones claras y precisas, cuando sea el caso				
7	Realizo sugerencias importantes para actualizar los objetivos institucionales .				
	<b>OPORTUNIDAD</b>				
8	Cumplo con los plazos de tiempo en la ejecución de los trabajos encomendados .				
	<b>CALIDAD DE TRABAJO</b>				
9	Realizo excelentes trabajos y excepcionalmente tengo errores.				
	<b>CONFIABILIDAD Y DISCRECION</b>				
10	Uso la información que conozco, en forma discreta, constructiva, con respeto a la institución y mis compañeros.				
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>				
11	Soy amable con todos, mantengo el equilibrio emocional y respeto.				
12	Fomento y participo del trabajo en equipo.				
	<b>CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS</b>				
13	Cumplo con las normas generales, reglamentos y otras directivas de la institución.				

MINSa (2008), modificado por la autora.



**Puntuación:**

**13- 22: Deficiente ( )**

**23- 32: Aceptable ( )**

**33- 42: Satisfactorio ( )**

**43- 52: Muy Satisfactorio ( )**

**¡MUCHAS GRACIAS POR SU APOYO!**

**Ficha técnica del instrumento para la variable desempeño laboral.**

**Autora:** Lidia Ángela García Huamán.

**Modificado de:** MINSA (2008).

**Lugar:** Hospital distrital Santa Isabel, El Porvenir, Trujillo. Año: 2023

**Objetivo:** Determinar el nivel de desempeño laboral.

**Administrado a:** Personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir, provincia de Trujillo.

**Forma de administración:** Individual

**Tiempo de aplicación:** 10 minutos aproximado.

**Observación:** Comprende un cuestionario de 13 ítems, 8 dimensiones, 10 indicadores.

Se empleo la escala de Likert, con puntuaciones que van del 1-4 para cada pregunta y los niveles son deficiente:13-22; aceptable: 23-32; satisfactorio 33-42; y muy satisfactorio: 43-52.

## ANEXO 3

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

#### EXPERTO 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Cuestionario que mide la motivación laboral” y “Cuestionario que mide el desempeño laboral “. Esta evaluación es de gran relevancia para lograr que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de ellos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### Datos generales del juez:

Nombre del juez	<b>Rocío Pomasunco Huaytalla</b>
Grado profesional	Maestría ( x ) Doctor ( )
Área de formación académica	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( x ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Investigación y Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional del Centro del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )

**Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Cuestionario que mide la motivación laboral.
Autora	Lidia Ángela García Huamán
Procedencia	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo.
Administración	Personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir.
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo
Significación	Escala de tipo ordinal, utilizando la Escala de Likert con puntuación de 1 a 4. Estableciendo cuatro rangos: 16- 28: Deficiente 29- 41: Aceptable 42- 54: Buena 55- 64 : Muy buena

Nombre de la prueba	Cuestionario que mide el desempeño laboral.
Autor	Adaptado del MINSA (2008)
Procedencia	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo.
Administración	Personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir.
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo
Significación	<p>Escala de tipo ordinal, utilizando la Escala de Likert con puntuación de 1 a 4. Estableciendo cuatro rangos:</p> <p>13- 22: Deficiente  23- 32: Aceptable  33- 42: Satisfactorio  43- 52 : Muy Satisfactorio</p>

## Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación laboral	Motivación extrínseca	Deseo o empuje que incentiva a actuar de cierta manera basado en las posibles recompensas externas que se puedan recibir como resultado.
	Motivación intrínseca	Deseo de hacer algo basada en el disfrute de la conducta en sí misma más que depender o requerir apoyo externo.
	Motivación trascendente	Fuerza que lleva a actuar a las personas en función de la generosidad o espíritu de servicio.
Desempeño laboral	Planificación	Capacidad de elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo y la habilidad para racionalizar los recursos asignados.
	Responsabilidad	Compromiso de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.
	Iniciativa	Actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo, con originalidad.
	Oportunidad	Cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.
	Calidad de trabajo	Referido a la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.
	Confiabilidad y discreción	Uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.
	Relaciones interpersonales	Interrelación personal y trabajo en equipo.
	Cumplimiento de normas	Cumplimiento del Reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros.

**Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, le presento los cuestionarios antes mencionados. De acuerdo con los siguientes indicadores califique usted con puntuación de 1 a 4 cada uno de los ítems según corresponda.

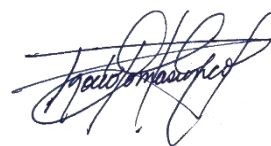
Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## Cuestionario para evaluación de la motivación laboral

DIMENSION / INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
<b>FACTORES EXTRINSECOS</b>					
Política de la organización	Estoy de acuerdo con las normas internas oficiales que rigen en la institución donde laboro.	4	4	4	
Supervisiones	Considero que las supervisiones al trabajo que realizo se efectúan de una manera profesional, justa y ética	4	4	4	
Condiciones laborales	La institución donde laboro me brinda las condiciones de bioseguridad, materiales e infraestructura necesarias para realizar un buen trabajo.	4	4	4	
	En este empleo tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que me permite el desarrollo de mis habilidades asistenciales.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Tengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros.	4	4	4	
	Me siento bien trabajando con mis compañeros.	4	4	4	
Salario	Considero que el salario que recibo es lo justo.	4	4	4	
Estatus	Siento que el trabajo me otorga una buena posición social dentro de mi entorno.	4	4	4	
	Trabajar aquí me hace sentir orgulloso(a) de mí mismo(a).	4	4	4	
<b>Seguridad</b>	Este empleo me da la seguridad económica que necesito.	4	4	4	
<b>FACTORES INTRINSECOS</b>					
Logro	Me esfuerzo por conseguir logros en mi vida profesional.	4	4	4	
Reconocimiento	Mis jefes y otras personas reconocen y valoran el trabajo que realizo.	4	4	4	
Crecimiento	Me esfuerzo por mi crecimiento profesional.	4	4	4	
Interés en el trabajo	Me siento a gusto con el trabajo que realizo.	4	4	4	
Responsabilidad	Cumplo mi trabajo con responsabilidad.	4	4	4	
<b>FACTORES TRASCENDENTES</b>					
Espíritu de servicio	Me siento bien cuando ayudo a mis compañeros de trabajo y a los usuarios de mi establecimiento	4	4	4	

## Cuestionario para evaluación del desempeño laboral

DIMENSION / INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
PLANIFICACION					
<b>Elaboración, ejecución y evaluación</b>	Realizo la elaboración, ejecución y evaluación de mis actividades.	4	4	4	
	Realizo la elaboración, ejecución y evaluación de las actividades de las personas a mi cargo, cuando sea el caso.	4	4	4	
<b>Racionalización de recursos</b>	Realizo la racionalización de los recursos asignados a mi persona o servicio.	4	4	4	
RESPONSALIDAD					
<b>Cumplimiento de funciones</b>	Cumplo oportuna y adecuadamente con las funciones que me asignan.	4	4	4	
INICIATIVA					
Actuación espontánea	Actúo espontáneamente, sin necesidad de instrucciones y supervisión para la solución de los problemas de trabajo.	4	4	4	
	Asigno tareas con instrucciones claras y precisas, cuando sea el caso.	4	4	4	
	Realizo sugerencias importantes para actualizar los objetivos institucionales .	4	4	4	
OPORTUNIDAD					
Cumple plazos	Cumpro con los plazos de tiempo en la ejecución de los trabajos encomendados .	4	4	4	
CALIDAD DE TRABAJO					
Excelencia	Realizo excelentes trabajos y excepcionalmente tengo errores.	4	4	4	
CONFIABILIDAD Y DISCRECION					
Confiabilidad y discreción	Uso la información que conozco, en forma discreta, constructiva, con respeto a la institución y mis compañeros.	4	4	4	
RELACIONES INTERPERSONALES					
Amabilidad y respeto	Soy amable con todos, mantengo el equilibrio emocional y respeto.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Fomento y participo del trabajo en equipo.	4	4	4	
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS					
Cumple normas	Cumpro con las normas generales, reglamentos y otras directivas de la institución.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 20694592

## VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

### EXPERTO 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “**Cuestionario que mide la motivación laboral**” y “**Cuestionario que mide el desempeño laboral** “. Esta evaluación es de gran relevancia para lograr que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de ellos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### Datos generales del juez:

Nombre del juez	<b>Rosa Ysabel Bazán Valque</b>
Grado profesional	Maestría ( ) Doctor ( X )
Área de formación académica	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	-Docencia Universitaria e Investigación -Administración de Empresas
Institución donde labora:	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

**Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Cuestionario que mide la motivación laboral.
Autora	Lidia Ángela García Huamán
Procedencia	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo.
Administración	Personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir.
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo
Significación	Escala de tipo ordinal, utilizando la Escala de Likert con puntuación de 1 a 4. Estableciendo cuatro rangos: 16- 28: Deficiente 29- 41: Aceptable 42- 54: Buena 55- 64 : Muy buena



Nombre de la prueba	Cuestionario que mide el desempeño laboral.
Autor	Adaptado del MINSA (2008)
Procedencia	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo.
Administración	Personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir.
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo
Significación	<p>Escala de tipo ordinal, utilizando la Escala de Likert con puntuación de 1 a 4. Estableciendo cuatro rangos:</p> <p>13- 22: Deficiente</p> <p>23- 32: Aceptable</p> <p>33- 42: Satisfactorio</p> <p>43- 52 : Muy Satisfactorio</p>

## Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación laboral	Motivación extrínseca	Deseo o empuje que incentiva a actuar de cierta manera basado en las posibles recompensas externas que se puedan recibir como resultado.
	Motivación intrínseca	Deseo de hacer algo basada en el disfrute de la conducta en sí misma más que depender o requerir apoyo externo.
	Motivación trascendente	Fuerza que lleva a actuar a las personas en función de la generosidad o espíritu de servicio.
Desempeño laboral	Planificación	Capacidad de elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo y la habilidad para racionalizar los recursos asignados.
	Responsabilidad	Compromiso de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.
	Iniciativa	Actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo, con originalidad.
	Oportunidad	Cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.
	Calidad de trabajo	Referido a la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.
	Confiabilidad y discreción	Uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.
	Relaciones interpersonales	Interrelación personal y trabajo en equipo.
	Cumplimiento de normas	Cumplimiento del Reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros.

**Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, le presento los cuestionarios antes mencionados. De acuerdo con los siguientes indicadores califique usted con puntuación de 1 a 4 cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## Cuestionario para evaluación de la motivación laboral

DIMENSION / INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
<b>FACTORES EXTRINSECOS</b>					
Política de la organización	Estoy de acuerdo con las normas internas oficiales que rigen en la institución donde laboro.	4	4	4	
Supervisiones	Considero que las supervisiones al trabajo que realizo se efectúan de una manera profesional, justa y ética	4	4	4	
Condiciones laborales	La institución donde laboro me brinda las condiciones de bioseguridad, materiales e infraestructura necesarias para realizar un buen trabajo.	4	4	4	
	En este empleo tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que me permite el desarrollo de mis habilidades asistenciales.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Tengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros.	4	4	4	
	Me siento bien trabajando con mis compañeros.	4	4	4	
Salario	Considero que el salario que recibo es lo justo.	4	4	4	
Estatus	Siento que el trabajo me otorga una buena posición social dentro de mi entorno.	4	4	4	
	Trabajar aquí me hace sentir orgulloso(a) de mí mismo(a).	4	4	4	
<b>Seguridad</b>	Este empleo me da la seguridad económica que necesito.	4	4	4	
<b>FACTORES INTRINSECOS</b>					
Logro	Me esfuerzo por conseguir logros en mi vida profesional.	4	4	4	
Reconocimiento	Mis jefes y otras personas reconocen y valoran el trabajo que realizo.	4	4	4	
Crecimiento	Me esfuerzo por mi crecimiento profesional.	4	4	4	
Interés en el trabajo	Me siento a gusto con el trabajo que realizo.	4	4	4	
Responsabilidad	Cumplo mi trabajo con responsabilidad.	4	4	4	
<b>FACTORES TRASCENDENTES</b>					
Espíritu de servicio	Me siento bien cuando ayudo a mis compañeros de trabajo y a los usuarios de mi establecimiento	4	4	4	

## Cuestionario para evaluación del desempeño laboral.

DIMENSION / INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
PLANIFICACION					
Elaboración, ejecución y evaluación	Realizo la elaboración, ejecución y evaluación de mis actividades.	4	4	4	
	Realizo la elaboración, ejecución y evaluación de las actividades de las personas a mi cargo, cuando sea el caso.	4	4	4	
Racionalización de recursos	Realizo la racionalización de los recursos asignados a mi persona o servicio.	4	4	4	
RESPONSALIDAD					
<b>Cumplimiento de funciones</b>	Cumplo oportuna y adecuadamente con las funciones que me asignan.	4	4	4	
INICIATIVA					
Actuación espontánea	Actúo espontáneamente, sin necesidad de instrucciones y supervisión para la solución de los problemas de trabajo.	4	4	4	
	Asigno tareas con instrucciones claras y precisas, cuando sea el caso.	4	4	4	
	Realizo sugerencias importantes para actualizar los objetivos institucionales .	4	4	4	
OPORTUNIDAD					
Cumple plazos	Cumplo con los plazos de tiempo en la ejecución de los trabajos encomendados .	4	4	4	
CALIDAD DE TRABAJO					
Excelencia	Realizo excelentes trabajos y excepcionalmente tengo errores.	4	4	4	
CONFIABILIDAD Y DISCRECION					
Confiabilidad y discreción	Uso la información que conozco , en forma discreta, constructiva , con respeto a la institución y mis compañeros.	4	4	4	
RELACIONES INTERPERSONALES					
Amabilidad y respeto	Soy amable con todos, mantengo el equilibrio emocional y respeto .	4	4	4	
Trabajo en equipo	Fomento y participo del trabajo en equipo.	4	4	4	
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS					
Cumple normas	Cumplo con las normas generales, reglamentos y otras directivas de la institución.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° 33407411

## VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

### EXPERTO 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Cuestionario que mide la motivación laboral” y “Cuestionario que mide el desempeño laboral “. Esta evaluación es de gran relevancia para lograr que estos sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de ellos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### Datos generales del juez:

Nombre del juez	<b>Cecil Wilmer Burga Campos</b>
Grado profesional	Maestría ( X ) Doctor ( )
Área de formación académica	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( X ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Investigación y Docencia Universitaria
Institución donde labora:	Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

**Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Cuestionario que mide la motivación laboral.
Autora	Lidia Ángela García Huamán
Procedencia	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo.
Administración	Personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir.
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo
Significación	Escala de tipo ordinal, utilizando la Escala de Likert con puntuación de 1 a 4. Estableciendo cuatro rangos: 16- 28: Deficiente 29- 41: Aceptable 42- 54: Buena 55- 64 : Muy buena

Nombre de la prueba	Cuestionario que mide el desempeño laboral.
Autor	Adaptado del MINSA (2008)
Procedencia	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo.
Administración	Personal de salud de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir.
Tiempo de aplicación	10 minutos
Ámbito de aplicación	Distrito El Porvenir, provincia Trujillo
Significación	<p>Escala de tipo ordinal, utilizando la Escala de Likert con puntuación de 1 a 4. Estableciendo cuatro rangos:</p> <p>13- 22: Deficiente</p> <p>23- 32: Aceptable</p> <p>33- 42: Satisfactorio</p> <p>43- 52 : Muy Satisfactorio</p>

## Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Motivación laboral	Motivación extrínseca	Deseo o empuje que incentiva a actuar de cierta manera basado en las posibles recompensas externas que se puedan recibir como resultado.
	Motivación intrínseca	Deseo de hacer algo basada en el disfrute de la conducta en sí misma más que depender o requerir apoyo externo.
	Motivación trascendente	Fuerza que lleva a actuar a las personas en función de la generosidad o espíritu de servicio.
Desempeño laboral	Planificación	Capacidad de elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo y la habilidad para racionalizar los recursos asignados.
	Responsabilidad	Compromiso de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.
	Iniciativa	Actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo, con originalidad.
	Oportunidad	Cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.
	Calidad de trabajo	Referido a la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.
	Confiabilidad y discreción	Uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.
	Relaciones interpersonales	Interrelación personal y trabajo en equipo.
	Cumplimiento de normas	Cumplimiento del Reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos y otros.



**Presentación de instrucciones para el juez:** A continuación, le presento los cuestionarios antes mencionados. De acuerdo con los siguientes indicadores califique usted con puntuación de 1 a 4 cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

## Cuestionario para evaluación de la motivación laboral

DIMENSION / INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
<b>FACTORES EXTRINSECOS</b>					
Política de la organización	Estoy de acuerdo con las normas internas oficiales que rigen en la institución donde laboro.	4	4	4	
Supervisiones	Considero que las supervisiones al trabajo que realizo se efectúan de una manera profesional, justa y ética	4	4	4	
Condiciones laborales	La institución donde laboro me brinda las condiciones de bioseguridad, materiales e infraestructura necesarias para realizar un buen trabajo.	4	4	4	
	En este empleo tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que me permite el desarrollo de mis habilidades asistenciales.	4	4	4	
Relaciones interpersonales	Tengo buenas relaciones interpersonales con mis compañeros.	3	4	4	Corregir la redacción para evitar duplicidad con el ítem que continua
	Me siento bien trabajando con mis compañeros.	3	4	4	
Salario	Considero que el salario que recibo es lo justo.	4	4	4	
Estatus	Siento que el trabajo me otorga una buena posición social dentro de mi entorno.	4	4	4	
	Trabajar aquí me hace sentir orgulloso(a) de mí mismo(a).	4	4	4	
<b>Seguridad</b>	Este empleo me da la seguridad económica que necesito.	4	4	4	
<b>FACTORES INTRINSECOS</b>					
Logro	Me esfuerzo por conseguir logros en mi vida profesional.	4	4	4	
Reconocimiento	Mis jefes y otras personas reconocen y valoran el trabajo que realizo.	4	4	4	
Crecimiento	Me esfuerzo por mi crecimiento profesional.	4	4	4	
Interés en el trabajo	Me siento a gusto con el trabajo que realizo.	4	4	4	
Responsabilidad	Cumplo mi trabajo con responsabilidad.	4	4	4	
<b>FACTORES TRASCENDENTES</b>					
Espíritu de servicio	Me siento bien cuando ayudo a mis compañeros de trabajo y a los usuarios de mi establecimiento.	4	4	4	

## Cuestionario para evaluación del desempeño laboral

DIMENSION / INDICADOR	ITEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES
PLANIFICACION					
Elaboración, ejecución y evaluación	Realizo la elaboración, ejecución y evaluación de mis actividades.	4	4	4	
	Realizo la elaboración, ejecución y evaluación de las actividades de las personas a mi cargo, cuando sea el caso.	4	4	4	
Racionalización de recursos	Realizo la racionalización de los recursos asignados a mi persona o servicio.	4	4	4	
RESPONSALIDAD					
<b>Cumplimiento de funciones</b>	Cumplo oportuna y adecuadamente con las funciones que me asignan.	4	4	4	
INICIATIVA					
Actuación espontánea	Actúo espontáneamente, sin necesidad de instrucciones y supervisión para la solución de los problemas de trabajo.	4	4	4	
	Asigno tareas con instrucciones claras y precisas, cuando sea el caso.	4	4	4	
	Realizo sugerencias importantes para actualizar los objetivos institucionales .	4	4	4	
OPORTUNIDAD					
Cumple plazos	Cumplo con los plazos de tiempo en la ejecución de los trabajos encomendados .	4	4	4	
CALIDAD DE TRABAJO					
Excelencia	Realizo excelentes trabajos y excepcionalmente tengo errores.	4	4	4	
CONFIABILIDAD Y DISCRECION					
Confiabilidad y discreción	Uso la información que conozco , en forma discreta, constructiva , con respeto a la institución y mis compañeros.	4	4	4	
RELACIONES INTERPERSONALES					
Amabilidad y respeto	Soy amable con todos, mantengo el equilibrio emocional y respeto .	4	4	4	
Trabajo en equipo	Fomento y participo del trabajo en equipo.	4	4	4	
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS					
Cumple normas	Cumplo con las normas generales, reglamentos y otras directivas de la institución.	4	4	4	



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI 33568307

## ANEXO 4

### CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

#### MOTIVACIÓN LABORAL

##### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	24	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	24	100.0

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

##### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.838	16

#### DESEMPEÑO LABORAL

##### *Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	24	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	24	100.0

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

*Estadísticas de fiabilidad*

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.872	13

---

## ANEXO 5

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Motivación y desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Investigadora:** Lidia Ángela García Huamán.

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Motivación y desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023", cuyo objetivo es determinar si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Esta investigación es desarrollada por la autora, estudiante de posgrado del programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad competente de la Universidad y con el permiso de la Dirección de la Red de Salud Trujillo.

Esta investigación contribuirá a mejorar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de salud lo cual se verá reflejado en una buena calidad de atención del usuario de los establecimientos del distrito El Porvenir.

#### Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación, se procederá de la siguiente manera:

1. Se efectuará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. La encuesta consta de dos cuestionarios, tomándole aproximadamente 10 minutos cada uno para ser respondidos; se realizará en los ambientes de la institución donde usted labora y en horario de trabajo.
3. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. La información recogida es totalmente confidencial.
4. Su participación es voluntaria (principio de autonomía) y si no desea continuar con la encuesta se puede retirar sin problema alguno.
5. Los resultados obtenidos serán debidamente procesados estadísticamente y alcanzados a la Red de Salud Trujillo.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Lidia Ángela García Huamán, email: lgarciah410@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora: Dra. Sandra Ramírez Lau, email: scramirezl@ucvvirtual.edu.pe

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

Nombre y apellidos: .....DNI.....

Fecha y hora: .....

---

FIRMA

# CONSENTIMIENTO INFORMADO. PARTICIPANTE 1

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Motivación y desempeño laboral del personal de salud de establecimientos nivel II-II. El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Investigadora:** Lidia Ángela García Huamán.

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada :” Motivación y desempeño laboral del personal de salud de establecimientos nivel II-II. El Porvenir, Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es determinar si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Esta investigación es desarrollada por la autora, estudiante de pos grado del programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Subgerente de la Micro Red de Salud El Porvenir.

Esta investigación contribuye a mejorar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de salud lo cual se verá reflejado en una buena calidad de atención del usuario de los establecimientos del distrito El Porvenir.

### Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente :

1. Se efectuará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta consta de dos cuestionarios, tomándole aproximadamente 15 minutos cada uno para ser para ser respondidos; se realizará en los ambientes de la institución donde usted labora, y en horario de trabajo.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. La información recogida es totalmente confidencial.
4. Su participación es voluntaria (principio de autonomía) y si no desea continuar con la encuesta se puede retirar sin problema alguno.
5. Los resultados obtenidos serán debidamente procesados estadísticamente y alcanzados a la Sub Gerente de la Micro Red de Salud El Porvenir.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Lidia Ángela García Huamán, email: [lidiagh242@hotmail.com](mailto:lidiagh242@hotmail.com) y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..... email:

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

Nombre y apellidos: Mario E. Choza R. Guerrero A. DNI: 12828126  
Fecha y hora: 21/5/23, 12:15

  
FIRMA



## CONSENTIMIENTO INFORMADO. PARTICIPANTE 2

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Motivación y desempeño laboral del personal de salud de establecimientos nivel I-II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Investigadora:** Lidia Ángela García Huamán.

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada :” Motivación y desempeño laboral del personal de salud de establecimientos nivel I-II, El Porvenir, Trujillo, 2023”, cuyo objetivo es determinar si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Esta investigación es desarrollada por la autora, estudiante de posgrado del programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad competente de la Universidad y con el permiso de la Subgerencia de la Micro Red de Salud El Porvenir.

Esta investigación contribuirá a mejorar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de salud lo cual se verá reflejado en una buena calidad de atención del usuario de los establecimientos del distrito El Porvenir.

#### Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación, se procederá de la siguiente manera:

1. Se efectuará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. La encuesta consta de dos cuestionarios, tomándole aproximadamente 15 minutos cada uno para ser respondidos; se realizará en los ambientes de la institución donde usted labora, y en horario de trabajo.
3. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. La información recogida es totalmente confidencial.
4. Su participación es voluntaria (principio de autonomía) y si no desea continuar con la encuesta se puede retirar sin problema alguno.
5. Los resultados obtenidos serán debidamente procesados estadísticamente y alcanzados a la Subgerencia de la Micro Red de Salud El Porvenir.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Lidia Ángela García Huamán, email: lgarciha410@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora: Dra. Sandra Ramírez Lau, email: scamirezl@ucvvirtual.edu.pe

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

Nombre y apellidos: Raquel Janet Piminchuro Deuza DNI: 17971092  
Fecha y hora: 9/6/2023 9:00 am.



FIRMA

## CONSENTIMIENTO INFORMADO. PARTICIPANTE 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Motivación y desempeño laboral del personal de salud de establecimientos nivel I-II, El Porvenir, Trujillo, 2023.

**Investigadora:** Lidia Ángela García Huamán.

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada : " Motivación y desempeño laboral del personal de salud de establecimientos nivel I-II, El Porvenir, Trujillo, 2023", cuyo objetivo es determinar si existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Esta investigación es desarrollada por la autora, estudiante de posgrado del programa de Maestría en Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad competente de la Universidad y con el permiso de la Subgerencia de la Micro Red de Salud El Porvenir.

Esta investigación contribuirá a mejorar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de salud lo cual se verá reflejado en una buena calidad de atención del usuario de los establecimientos del distrito El Porvenir.

#### Procedimiento:

Si usted decide participar en la investigación, se procederá de la siguiente manera:

1. Se efectuará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. La encuesta consta de dos cuestionarios, tomándole aproximadamente 15 minutos cada uno para ser respondidos; se realizará en los ambientes de la institución donde usted labora, y en horario de trabajo.
3. Las respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. La información recogida es totalmente confidencial.
4. Su participación es voluntaria (principio de autonomía) y si no desea continuar con la encuesta se puede retirar sin problema alguno.
5. Los resultados obtenidos serán debidamente procesados estadísticamente y alcanzados a la Subgerencia de la Micro Red de Salud El Porvenir.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Lidia Ángela García Huamán, email: lgarciah410@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora: Dra. Sandra Ramírez Lau, email: scamirezl@ucvvirtual.edu.pe

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

Nombre y apellidos: Marilyn Sabogal Deza ..... DNI: 40304602  
Fecha y hora: 12/06/23 - 15:00

Marilyn Sabogal Deza  
MÉDICO PEDIATRA  
CMP. 4947 / RNE. 040650  
FIRMA

## ANEXO 6

# AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS RED DE SALUD TRUJILLO



GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD  
TRUJILLO



BICENTENARIO  
PERU  
LA LIBERTAD 2023

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

### CONSTANCIA

#### AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA JEFE DE LA UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

#### HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N°10767-23, la Srta. **LIDIA ANGELA GARCIA HUAMÁN** con DNI: **18181468** alumna DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO; solicito autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado "MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN ESTABLECIMIENTOS NIVEL I-II, EL PORVENIR, TRUJILLO, 2023"; En amparo a la resolución N°1951-A2023-UCV-VA-EPG-SL01/J documento de Aprobación de Proyecto de Investigación emitida por la Universidad. El Comité de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en los ESTABLECIMIENTOS I y II de nivel de atención, de la red Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de aplicar el proyecto se aplique las exigencias éticas y previo consentimiento informado; Los DIRECTORES Y JEFES DE ESTABLECIMIENTOS I y II de nivel de atención, de la red Trujillo, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación y la investigadora, alcanzar a los correos electrónicos [bdavalosalvarado@gmail.com](mailto:bdavalosalvarado@gmail.com), [red.investigacion2022@gmail.com](mailto:red.investigacion2022@gmail.com). El Proyecto de investigación y el Informe de los resultados de la investigación para su socialización correspondiente.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 22 DE JUNIO DEL 2023



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION  
Mg Betty Davalos Alvarado  
JEFE UNIDAD DE DESARROLLO INNOVACION E INVESTIGACION

**"Justicia por la Prosperidad"**

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Web: [www.utes6trujillo.com.pe](http://www.utes6trujillo.com.pe)

# ANEXO 7

## BASE DE DATOS DE MUESTRA PILOTO

N°	Fecha	Edad	Sexo 0:F, 1:M	Profesión	MOTIVACION LABORAL												DESEMPEÑO LABORAL																			
					M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13			
1	2/06/2023	62	0	ENFER.	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
2	2/06/2023	66	0	ENFER.	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	1	2	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4		
3	2/06/2023	60	0	ENFER.	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	4	4	1	4	4	3	2	2	4	2	3	3	2	3			
4	2/06/2023	31	0	ENFER.	2	2	2	1	4	3	1	4	3	2	2	1	2	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4			
5	2/06/2023	62	0	OBST.	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4			
6	2/06/2023	33	0	MED.	2	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	2/06/2023	35	0	MED.	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4			
8	2/06/2023	51	0	FARMA.	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3			
9	2/06/2023	42	0	FARMA.	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3			
10	2/06/2023	58	1	MED.	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3			
11	2/06/2023	29	0	OBST.	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4			
12	2/06/2023	59	0	OBST.	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3			
13	2/06/2023	50	0	OBST.	4	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
14	2/06/2023	58	1	MED.	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
15	2/06/2023	48	0	ENFER.	2	2	2	1	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4			
16	2/06/2023	45	0	ENFER.	4	2	2	1	3	3	1	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
17	2/06/2023	27	0	QUIM.	3	4	4	2	3	3	1	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3		
18	2/06/2023	47	1	QUIM.	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4		
19	2/06/2023	44	1	QUIM.	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
20	2/06/2023	31	0	ENFER.	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
21	2/06/2023	58	0	ENFER.	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4		
22	5/06/2022	45	1	MED.	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4		
23	6/06/2023	36	0	ENFER.	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4		
24	6/06/2023	48	1	ENFER.	3	4	3	2	3	4	1	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4		

# BASE DE DATOS TESIS

MOTIVACION LABORAL																							
N°	Edad	Sexo D E 1 M	Profesión	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	v1	d1	d2	d3
1	62	0	ENFER.	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	55	36	15	4
2	66	0	ENFER.	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	42	26	12	4
3	60	0	ENFER.	2	3	4	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	4	45	30	11	4
4	31	0	ENFER.	2	2	2	1	4	3	1	4	3	2	2	1	2	2	4	4	39	26	9	4
5	62	0	OBST.	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	61	41	16	4	
6	33	0	MED.	2	2	2	4	4	3	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	50	33	13	4
7	35	0	MED.	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	43	29	11	3	
8	51	0	FARMA.	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	39	26	10	3	
9	42	0	FARMA.	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	4	2	4	4	4	46	28	14	4	
10	58	1	MED.	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	52	33	15	4	
11	29	0	OBST.	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	51	35	12	4	
12	59	0	OBST.	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	50	32	14	4	
13	50	0	OBST.	4	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	56	36	16	4	
14	58	1	MED.	4	2	2	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	4	49	32	14	3	
15	48	0	ENFER.	2	2	2	1	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	48	30	14	4	
16	45	0	ENFER.	4	2	2	1	3	3	1	2	3	2	4	2	4	4	4	45	27	14	4	
17	27	0	QUIM.	3	4	4	2	3	3	1	2	3	2	4	3	4	4	3	49	31	14	4	
18	47	1	QUIM.	2	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	51	32	15	4	
19	44	1	QUIM.	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	35	23	9	3	
20	31	0	ENFER.	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4	55	37	14	4	
21	58	0	ENFER.	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	50	32	14	4	
22	45	1	MED.	4	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	56	38	14	4	
23	36	0	ENFER.	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	55	38	13	4	
24	48	1	ENFER.	3	4	3	2	3	4	1	3	4	2	4	3	4	4	4	52	33	15	4	
25	47	0	ENFER.	3	3	3	1	2	2	1	2	3	2	3	1	3	3	4	40	25	11	4	
26	36	0	ENFER.	2	2	2	1	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	4	42	26	12	4	
27	30	0	ENFER.	3	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	55	36	15	4	
28	30	0	ENFER.	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	39	26	10	3	
29	30	0	ENFER.	2	2	3	2	3	4	1	2	2	1	4	1	4	2	3	40	26	10	4	
30	33	0	ENFER.	3	4	2	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	53	34	15	4	
31	29	0	ENFER.	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	4	46	28	14	4	
32	61	0	ENFER.	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	4	46	29	13	4	
33	30	0	ENFER.	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	45	29	12	4	
34	28	0	ENFER.	2	3	4	2	3	3	1	2	2	2	3	3	3	3	4	43	27	12	4	
35	28	0	ENFER.	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	62	42	16	4	
36	29	0	ENFER.	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	60	40	16	4	
37	35	0	ENFER.	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	4	3	4	3	4	47	29	14	4	
38	35	0	ENFER.	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	54	35	15	4	
39	32	0	ENFER.	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	53	34	15	4	
40	48	0	ENFER.	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	47	30	13	4	
41	46	1	MED.	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	53	35	14	4	
42	46	1	MED.	4	3	2	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	56	36	16	4	
43	65	0	ENFER.	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	57	38	15	4	
44	43	0	OBST.	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	51	31	16	4	
45	36	0	ENFER.	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	4	47	30	13	4	
46	36	1	MED.	4	4	3	2	3	3	1	4	3	1	3	3	3	3	3	46	31	12	3	
47	36	1	MED.	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	42	26	13	3	
48	55	0	OBST.	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	52	34	14	4	
49	40	0	OBST.	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	54	35	15	4	
50	35	1	BIOL	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	38	16	4	
51	36	0	BIOL	2	2	1	4	4	4	1	2	3	1	3	3	3	3	4	44	27	13	4	
52	32	1	BIOL	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	53	36	14	3	
53	46	0	BIOL	4	3	2	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	53	35	14	4	
54	44	0	ENFER.	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	56	38	14	4	
55	34	0	MED.	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	58	38	16	4	
56	44	1	ENFER.	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	57	37	16	4	
57	34	0	MED.	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	55	36	15	4	
58	44	0	MED.	2	1	2	1	3	3	2	2	3	3	4	2	4	3	4	43	26	13	4	
59	32	0	ENFER.	4	3	1	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	50	32	14	4	
60	36	0	ENFER.	2	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	47	32	11	4	
61	48	0	ODONT	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	43	28	12	3	
62	26	0	ENFER.	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	57	38	15	4	
63	36	0	MED.	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	4	3	4	46	29	14	3	
64	52	1	MED.	2	2	3	1	3	2	1	2	3	1	4	2	4	3	4	41	24	13	4	
65	37	0	MED.	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	50	32	14	4	
66	33	0	ENFER.	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	51	34	13	4	
67	29	0	BIOL	2	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	55	37	14	4	
68	34	0	BIOL	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	42	16	4	
69	53	0	ENFER.	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	58	39	15	4	
70	47	0	OBST.	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	51	36	12	3	
71	45	0	OBST.	2	2	2	2	3	3	1	3	3	1	4	1	3	3	4	40	26	11	3	
72	50	1	ODONT	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	3	3	3	4	3	53	37	13	3	
73	32	0	ENFER.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	44	16	4	
74	64	0	otros	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	46	30	12	4	
75	30	0	MED.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	54	36	14	4	
76	33	0	BIOL	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	54	37	14	3	
77	36	0	OBST.	3	2	3	2	4	4	1	3	4	3	4	3	4	4	4	52	33	15	4	
78	46	1	OBST.	3	2	3	1	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	54	35	15	4	
79	45	0	OBST.	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	39	24	11	4	
80	49	0	MED.	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	3	4	4	4	55	36	15	4	
81	50	0	OBST.	4	3	2	1	3	2	2	2	3	2	4	2	3	3	4	44	28	12	4	
82	65																						

DESEMPEÑO LABORAL																						
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8
1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	46	11	4	9	3	3	4	8	4
2	1	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	36	5	4	9	3	2	3	6	4
3	4	1	4	4	3	2	2	4	2	3	3	2	3	37	9	4	7	4	2	3	5	3
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	47	10	3	12	3	3	4	8	4
5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	46	10	4	10	4	3	3	8	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	4	12	4	4	4	8	4
7	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	4	41	8	4	9	4	2	3	7	4
8	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	36	7	3	8	3	2	4	6	3
9	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	44	11	4	11	3	3	3	6	3
10	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	46	10	4	11	4	3	4	7	3
11	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	45	10	3	10	4	3	3	8	4
12	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	42	9	4	9	4	3	4	6	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	4	12	4	4	4	8	4
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	9	4	9	3	3	3	6	3
15	4	2	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	43	9	4	9	4	2	3	8	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	4	12	4	4	4	8	4
17	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	3	42	11	3	9	4	3	4	5	3
18	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	48	11	4	10	4	3	4	8	4
19	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	35	7	3	7	3	3	3	6	3
20	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	48	9	4	11	4	4	4	8	4
21	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	50	12	4	11	4	3	4	8	4
22	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	49	11	4	12	3	3	4	8	4
23	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	47	10	4	9	4	4	4	8	4
24	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	47	10	4	10	4	3	4	8	4
25	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	42	7	4	9	4	3	3	8	4
26	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	45	10	3	11	3	3	4	7	4
27	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	45	9	4	10	4	3	3	8	4
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	41	9	3	9	3	3	3	7	4
29	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4	43	9	3	12	3	2	3	7	4
30	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	42	11	3	9	3	3	3	7	3
31	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	45	10	4	11	4	3	3	7	3
32	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	3	41	9	3	10	3	2	4	7	3
33	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	39	9	2	11	3	2	3	6	3
34	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	36	8	3	7	3	2	3	7	3
35	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	49	12	4	10	4	3	4	8	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51	12	4	12	4	3	4	8	4
37	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	46	10	3	11	3	3	4	8	4
38	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	44	10	3	12	3	3	3	7	3
39	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	12	4	9	3	3	3	6	3
40	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	38	9	3	10	2	2	3	6	3
41	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	45	10	4	10	3	3	4	8	3
42	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	45	11	4	8	4	3	4	8	3
43	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	46	10	4	10	3	3	4	8	4
44	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	44	10	4	9	4	3	4	7	3
45	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	37	9	2	10	2	2	3	6	3
46	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	37	6	3	11	3	2	3	6	3
47	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	33	3	3	9	3	3	3	7	2
48	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	48	10	4	12	4	3	4	8	3
49	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	47	12	4	10	4	3	4	6	4
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	50	12	4	12	3	3	4	8	4
51	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	9	4	9	3	3	3	6	3
52	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	47	10	3	10	4	4	4	8	4
53	3	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	43	6	4	10	4	4	4	7	4
54	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	45	9	4	10	3	3	4	8	4
55	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	48	10	3	12	4	3	4	8	4
56	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	47	12	4	10	4	3	3	7	4
57	3	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	43	10	4	10	4	2	3	7	3
58	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38	8	3	9	3	3	3	6	3
59	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	49	12	4	12	4	2	3	8	4
60	2	1	3	3	3	2	2	3	3	4	4	4	2	36	6	3	7	3	3	4	8	2
61	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	37	9	3	8	3	2	3	6	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51	12	4	12	4	3	4	8	4
63	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	37	9	3	9	2	2	3	6	3
64	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	31	6	3	7	2	2	3	6	2
65	2	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	44	9	4	9	4	3	3	8	4
66	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	46	9	4	10	4	3	4	8	4
67	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	48	12	4	10	4	4	4	7	3
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	4	12	4	4	4	8	4
69	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	11	4	12	4	4	4	8	4
70	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	46	10	4	12	4	3	4	7	2
71	2	2	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	37	6	3	11	3	3	2	6	3
72	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	45	12	4	10	4	3	3	6	3
73	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	50	12	4	12	3	3	4	8	4
74	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	42	9	3	10	3	2	4	7	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	4	12	4	4	4	8	4
76	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	10	4	9	3	3	3	6	3
77	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	48	12	4	11	4	2	4	8	3
78	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	49	12	4	10	4	3	4	8	4
79	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	44	9	4	10	4	3	3	7	4
80	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	49	11	4	10	4	4	4	8	4
81	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	41	8	4	10	4	3	3	5	4
82	4	4	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	42	10	3	9	3	2	4	7	4
83	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	47	11	4	11	4	2	4	7	4
84	2	2	4	3																		

## ANEXO 8

### Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Motivación laboral	,085	84	,199	,982	84	,292
D1: Motivación extrínseca	,092	84	,077	,974	84	,084
D2: Motivación intrínseca	,191	84	,000	,928	84	,000
D3: Motivación trascendente	,500	84	,000	,465	84	,000
V2: Desempeño laboral	,103	84	,027	,965	84	,022
D1: Planificación	,173	84	,000	,898	84	,000
D2: Responsabilidad	,411	84	,000	,645	84	,000
D3: Iniciativa	,160	84	,000	,911	84	,000
D4: Oportunidad	,347	84	,000	,718	84	,000
D5: Calidad de trabajo	,313	84	,000	,778	84	,000
D6: Confiabilidad y discreción	,365	84	,000	,669	84	,000
D7: Relaciones interpersonales	,288	84	,000	,796	84	,000
D8: Cumplimiento de normas	,361	84	,000	,702	84	,000

#### a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de normalidad de acuerdo a las variables y dimensiones se consideró la de Kolmogórov-Smirnov debido a que el tamaño de la muestra es superior a 50 datos, por ende, algunos valores de los resultados del sig. bilateral indican que son inferiores al 5%, de tal manera precisa una distribución no paramétrica, por lo tanto, para la comprobación de hipótesis se utilizó la Rho Spearman.

# ANEXO 9

## RESULTADO DE REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome  
turnitin.com/app/carta/vj?tr=103&lang=es&v=1&v=2140252166&v=1088032488

feedback studio Lidia Ángela García Huamán Motivación y desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023

Resumen de coincidencias **15 %**

Se están creando fuentes estándar.  
Ver fuentes en inglés (beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad. Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	pdf handle.net Fuente de Internet	1 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
5	www.cibersayes.com Fuente de Internet	<1 %
6	cpe.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
7	gnss.com Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.ugim.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
10	www.abamecico.com... Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.uno.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	turnit-edu.gt Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página 1 de 42 Número de palabras: 10274 Versión solo texto del informe Alta resolución



## ANEXO 10.

### Matriz de consistencia

**Título: Motivación y desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, 2023**

problema	objetivos	hipótesis	metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.	Hi: la motivación se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.  Ho: la motivación no se relaciona en forma significativa y directa con el desempeño laboral del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.	Tipo de investigación: Aplicada Enfoque: Cuantitativo, de corte transversal.  Nivel de investigación: Correlacional  Diseño de investigación: No experimental  Variables: Motivación laboral Desempeño laboral
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
	Identificar los niveles de la variable motivación, del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.		Población: 84 profesionales de salud, entre médicos, enfermeras, obstetras, odontólogos, psicólogos, nutricionistas, trabajadores sociales, químico – farmacéuticos, biólogos- microbiólogos, de establecimientos nivel I y II del distrito El Porvenir, según criterios de inclusión y exclusión.
	Identificar los niveles de la variable desempeño del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.		Muestra censal: 84 profesionales de salud Técnica: Encuesta

<p>¿Qué relación existe entre la motivación y la <b>planificación</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la <b>planificación</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	<p>La motivación se relaciona en forma significativa y directa con la <b>planificación</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	<p>Instrumento: Cuestionario de motivación laboral, con elaboración propia. Cuestionario de desempeño laboral, elaborado por el MINSA (2008) y modificado por la autora.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y la <b>responsabilidad</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la <b>responsabilidad</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	<p>La motivación se relaciona en forma significativa y directa con la <b>responsabilidad</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y la <b>iniciativa</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la <b>iniciativa</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	<p>La motivación se relaciona en forma significativa y directa con la <b>iniciativa</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y el trabajo oportuno del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el <b>trabajo oportuno</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, Trujillo, El Porvenir, 2023.</p>	<p>La motivación se relaciona en forma significativa y directa con el <b>trabajo oportuno</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, Trujillo, El Porvenir, 2023.</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y la <b>calidad de trabajo</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la <b>calidad de trabajo</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	<p>La motivación se relaciona en forma significativa y directa con la <b>calidad de trabajo</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y la <b>confiabilidad y discreción</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023 ?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación y la <b>confiabilidad y discreción</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	<p>La motivación se relaciona en forma significativa y directa con la <b>confiabilidad y discreción</b> del personal de salud en establecimientos nivel I y II, Trujillo, El Porvenir, 2023.</p>	

<p>¿Qué relación existe entre la motivación y las <b>relaciones interpersonales</b> de los trabajadores de salud en establecimientos nivel I y II, Trujillo, El Porvenir, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación y las <b>relaciones interpersonales</b> de los trabajadores de salud en establecimientos nivel I y II, Trujillo, El Porvenir, 2023.</p>	<p>La motivación se relaciona en forma significativa y directa con las <b>relaciones interpersonales</b> de los trabajadores de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la motivación y el <b>cumplimiento de las normas</b> en el personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la motivación y el <b>cumplimiento de las normas</b> en el personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	<p>La motivación se relaciona en forma significativa y directa con el <b>cumplimiento de las normas</b> en el personal de salud en establecimientos nivel I y II, El Porvenir, Trujillo, 2023.</p>	