



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de
la Microred de salud Tacabamba**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Colque Mamani, Katherine Estepanie (ORCID: 0000-0002-5178-2466)

ASESOR:

Mg. Ñique Carbajal, Cesar Armando (ORCID: 0000-0002-9287-9387)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia; mi madre, mis hermanas y mi hija, por apoyarme de forma incondicional, por ser quienes me inspiran a crecer profesionalmente y me dieron fuerzas para el logro de este trabajo.

Katherine Estepanie

Agradecimiento

A Dios por siempre guiarme y cuidarme, por darme fuerzas en aquellos momentos difíciles. A mi asesor de tesis, Dr. Ñique Carbajal Cesar por siempre apoyarme en la realización de este trabajo. Asimismo, agradecer al Lic. José Medina Delgado, Gerente de Microred Tacabamba por las facilidades brindadas en el proceso de recolección de datos.

Autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2 Variables.....	12
3.3 Población, muestra y muestreo	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimiento.....	15
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1	Profesional de la salud de la Microred Tacabamba.....	13
Tabla 2	Factores sociodemográficos de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba asociado a su desempeño laboral.....	17
Tabla 3	Factores organizacionales de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba asociado a su desempeño laboral.....	19
Tabla 4	Factores motivacionales de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba asociado a su desempeño laboral.....	21

Índice de figuras

Figura 1	Distribución del desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba.....	63
----------	--	----

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba. Fue una investigación descriptiva, correlacional, con enfoque cuantitativo. De diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 71 profesionales. Para la recolección de datos se empleó 2 instrumentos, uno para la identificación de factores y otro para la medición del desempeño laboral. De los cuales un Instrumento fue adaptado y validado; el otro ya previamente validado. Los resultados obtenidos fueron; que el 70,6 % presentaron desempeño laboral bueno, el 29,6% desempeño laboral regular y el 0% desempeño laboral malo, para el análisis estadístico se usó (V de Cramer para la relación de nominales/ordinales y Gamma para la relación de ordinales/ordinales), encontrando en factores sociodemográficos el valor de p mayor a 0,05, en factores organizacionales el valor de p fue mayor de 0,05 y en factores motivacionales el valor de p fue menor de ,0,05. Concluyendo: no existe asociación entre factores sociodemográficos y organizacionales con el desempeño laboral, pero si existe asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.

Palabras clave: Factores asociados, desempeño laboral, personal asistencial, Microred.

Abstract

The general objective of this research was to determine the factors associated with the work performance of the professionals of the Tacabamba Health Micro-network. It was a descriptive, correlational investigation, with a quantitative approach. Non-experimental and cross-sectional design. The sample consisted of 71 professionals. For data collection, 2 instruments were used, one to identify factors and the other to measure job performance. Of which one Instrument was adapted and validated; the other one already previously validated. The results obtained were; that 70.6% presented good job performance, 29.6% regular job performance and 0% poor job performance, for the statistical analysis (Cramer's V for the ratio of nominal / ordinals and Gamma for the ratio of ordinal / ordinal), finding in sociodemographic factors the value of p greater than 0.05, in organizational factors the value of p was greater than 0.05 and in motivational factors the value of p was less than 0.05. Concluding: there is no association between sociodemographic and organizational factors with job performance, but there is a association between motivational factors and job performance.

Keywords: Associated factors, job performance, healthcare personnel, Micro-network

I. INTRODUCCIÓN

Según Ecured (2009), define que el desempeño laboral trata del desempeño en el trabajo y el desempeño demostrado por el profesional de la salud en el cumplimiento de las funciones y tareas clave que requiere su puesto en el marco de la acción específica del puesto, permitiendo la demostración de su aptitud. De acuerdo con Palmar, Rafael, Valero y Jhoan (2014) plantean que el rendimiento de un trabajador es un factor determinante para obtener las metas y objetivos propuestos en las organizaciones.

Albaladejo, et al (2004) sostiene que la conducta o actitud real de los trabajadores se manifiesta en el desempeño laboral, como también en la formación profesional y técnica, de igual manera en las relaciones interpersonales que surgen en el proceso de servicio a la población.

Según Zambrano (2006) y Salas et al (2012) manifiesta que el rendimiento profesional en trabajadores de la salud, resulta de la relación entre el rendimiento obtenido, tesón unipersonal, el acierto de los objetivos personales y las recompensas; por otro lado, la práctica resulta ser tanto excelente como también deficiente, va depender de “múltiples elementos, factores, características, experiencias o rivalidades que corresponden a los estudios, inteligencias y habilidades que se espera un trabajador demuestre al realizar su trabajo”.

Caballero (2014) manifiesta que las autoridades de la salud han abandonado estos puntos de vista, demandando originalmente la ejecución de finalidades lo que sobrelleva a una obligación de las funciones del profesional de salud alta, así como también en aumento en la carga laboral por la amplia solicitud de atención en estos establecimientos de primer nivel (Quiroz, 2014).

El desempeño laboral favorable es consecuencia de un buen plan de salud (Aranda, 2014), existen varios factores que influyen y son significativos en el desempeño laboral. Cuando se trata de profesiones que prestan servicios o se ocupan de la salud y la enfermedad, los factores se vuelven más complicados.

Según Ayquipa (2017) y Mejía (2019) es responsabilidad de las direcciones de la salud proteger a sus trabajadores contra aquellos aspectos que puedan desestabilizarlos tanto en lo físico y lo emocional, mejorando sus condiciones de trabajo. Davis y Newstrom (1998) señalan que las personas a cargo de trabajadores de salud deben conocer las necesidades y deseos de las personas a su cargo e integrarlos de manera eficiente.

La presente investigación se desarrollará debido a que durante los 2 años que llevo trabajando en zona rural, se evidenció que los trabajadores no se desempeñaban adecuadamente y en algunas ocasiones no brindaban una buena atención; haciendo una consulta, mencionaban que esto se debía a la edad, el trabajo excesivo, la rutina, mala remuneración, déficit de capacitaciones, contratos y/o modalidad de trabajo inapropiada, poca motivación laboral, etc. Por tal razón decidí identificar qué aspectos condicionaban el cumplimiento de sus funciones a los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, por todo lo expuesto, se formuló el subsiguiente problema de investigación: ¿Cuáles son los factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de salud Tacabamba de la Provincia de Chota, del Departamento de Cajamarca en el año 2021?, se tuvo como objetivo general: determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba. Los objetivos específicos fueron: 1. Determinar la asociación de los factores sociodemográficos con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, 2. Determinar la asociación de los factores organizacionales con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba e 3. Determinar la asociación de los factores motivacionales con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba. Se tuvo como hipótesis:

existen factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales que están significativamente asociados con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se describen trabajos anteriores relevantes al tema según las variables.

A nivel internacionales, Alarcón et al (2020) en su tesis. Se propuso definir el nivel de satisfacción y motivación laboral, se usó un diseño de tipo correlacional y de corte transversal. Se obtuvo como resultados que, en la mayoría de los aspectos de la investigación, se evidenció una satisfacción entre media y alta con respecto a la motivación y en los aspectos de satisfacción en los profesionales, arrojó una satisfacción media-alta. Entonces a mientras mayor es el nivel de la motivación, mayor es la satisfacción de los profesionales, los profesionales poseen nivel de motivación media-alta y nivel de satisfacción medio-bajo en todas sus dimensiones, existe una correlación positiva de 0,659. Concluyendo que, la relación entre la motivación y satisfacción laboral es de correlación positiva, aunque de mediana intensidad.

Alvarado et al (2019) en su tesis. Se centró en establecer los factores que inciden en el desempeño laboral, se usó un diseño correlacional, cuantitativa. La población fue de 50 profesionales, se empleó la técnica de la encuesta. Encontrando que la mayoría de la población son del sexo femenino, se encuentran tituladas, la mayoría oscila entre los 25-45 años de edad, la mayoría cuenta con 1-5 años de experiencia laboral y tienen entre 2 o más hijos. La falta de capacitación, desentendimiento de las direcciones de salud, la falta de permanencia en el trabajo y la sobrecarga laboral, son los factores de más afectan en el desempeño del profesional; por otro lado, la aclimatación al punto de labores, la exactitud, la orientación de políticas y manuales, son los factores positivos para el rendimiento de funciones. Concluyendo que el exceso de trabajo, la ausencia de capacitaciones y motivación, son aspectos que de forma negativa influyen sobre el rendimiento de funciones.

Araya (2019) en su tesis. Se propuso determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional, se empleó un diseño correlacional y transversal, estuvo conformada de 110 funcionarios como muestra. Se obtuvo como resultados que en cuanto al nivel de satisfacción laboral y clima organizacional se presentó un nivel medio. La satisfacción por el ambiente físico fue la dimensión más baja de satisfacción laboral y el reconocimiento fue la dimensión más baja para el clima organizacional. La satisfacción con que realiza su trabajo fue el promedio más alto para la variable satisfacción y para el clima, la confianza. Demostrando que una mayor satisfacción laboral se relaciona con un clima organizacional alto.

Zaldua (2018), en su tesis. Se propuso analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral, uso un descriptivo, correlacional, transversal y cuantitativo, se trabajó con una población de 65 trabajadores, se empleó como técnica la encuesta, obteniendo que casi la mitad de la muestra (43%) presento satisfacción laboral, de los cuales el 41% correspondían a factores intrínsecos y un 36.7% a factores extrínsecos; la mala remuneración, relaciones interpersonales y políticas del trabajo, son los que produjeron mayor insatisfacción. Demostrando que la satisfacción laboral contiene factores que de un modo negativo o un modo positivo pueden contribuir en la actitud del trabajador en este estudio los factores extrínsecos son los que generaron mayor insatisfacción laboral, existen factores que influyen en la actitud del trabajador.

Velásquez y Villavicencio (2016), en su tesis. Se centro en relacionar el nivel de estrés del profesional de la salud con su desempeño laboral, empleo un análisis de tipo correlacional, analítico y transversal, la población estudiada fue de 167 participantes. Obteniendo que, el 71.9 % (120) presenta estrés; en donde el 57.5 % nivel bajo y el 14.4 % nivel alto. Se muestra que la disminución del rendimiento en el trabajo y el estrés presentan un enlace significativo ($p=0,000$). Demostrando que el estrés puede afectar en el desarrollo de funciones, y se refleja en la autopercepción del desempeño. Existe relación estadísticamente significativa.

A nivel nacional, Jurupe (2020) en su tesis. Se propuso establecer relación entre factores motivacionales y el desempeño laboral, empleo una investigación cuantitativa, descriptivo, de diseño correlacional de corte transversal, la población estuvo conformada por 35 profesionales de la salud. obteniendo los siguientes resultados; mediante la prueba r de Pearson se determinó que existe correlación positiva de 0,605. Demostrando que existe relación directa de nivel alto entre la motivación y el desempeño laboral.

Cancha et al (2018) en su tesis. Se propuso determinar los factores asociados al desempeño laboral, empleo un estudio correlacional, cuantitativo y transversal, la población estuvo comprendida por 50 profesionales, se aplicó como técnica la encuesta. Obteniendo los siguientes resultados, dentro de los factores sociodemográficos el 46% tienen edad entre 31-35 años, el 8% entre 41-45, de los factores organizacionales el 52% son contratados, 48% nombrados y sobre los factores motivacionales el 72 % cuenta con segunda especialidad y el 28 no. Demostrando que hay una significativa asociación entre los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales con el rendimiento de los trabajadores, mostrando que el valor de p en todas sus dimensiones fue menor a 0,05.

Linares (2017) en su tesis. Se propuso determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral, aplico el método de estudio correlacional y transversal, la población fue constituida de 48 trabajadores, como técnica se empleó la encuesta. Obteniendo los siguientes resultados, entre el rendimiento laboral y la motivación se encuentra asociación ($Rho=0,806$), entiendo así que viene a ser positiva la correlación y directamente proporcional. Demostrando que, entre la motivación en todas sus dimensiones y el rendimiento laboral, encontramos una asociación significativa.

Quito (2017) en su tesis. Se propuso definir la relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral, uso un diseño correlacional y transversal, la población estuvo compuesta por 383 trabajadores, con una

muestra de 192, se utilizó de técnica la encuesta, Los resultados fueron que; el 65.6% de satisfacción laboral y 34.4 % de insatisfacción; por otro lado, el 52.6% presento un rendimiento en el trabajo superior, en donde el 44.3% presento un puntaje superior y el 3.1% puntaje promedio. Demostrando que, entre el nivel de satisfacción y el rendimiento laboral se halla relación significativa.

Peña (2017) en su tesis. Se propuso determinar los factores asociados al desempeño laboral. Se empleo un estudio de tipo correlacional, no experimental y transversal. El estudio estuvo conformado por 44 personas como muestra. Se uso de técnica la encuesta. Obteniendo los siguientes resultados, el 89% de la muestra son de sexo femenino, el 59 % tiene contrato CAS, el 23% de la muestra planifica su trabajo, el 20% cuenta con manual de funciones, 20% llega a la hora indicada y el 20% no muestra compañerismo. Demostrando que, existe una relación entre el factor personal, contratos por CAS y terceros (59%) y el desempeño laboral.

Por otro lado, se definen las bases teóricas, teniendo como primera variable a los factores, en donde, según Cecilia (2009), nos dice que los factores son aquellos elementos, circunstancias, influencias, que contribuyen a producir un resultado. Los factores asociados, en los años 80, la Organización Mundial de la Salud vio necesario la evaluación del desempeño de los trabajadores de la salud (Katz,1980).

Existen diversos aspectos, características o circunstancias que están correlacionados de manera reveladora con el rendimiento de los trabajadores, es muy importante que los gerentes de las distintas entidades de salud tomen significancia en ellos para poder así brindar una atención de calidad a sus usuarios (Carrillo, 2013).

En primer lugar, tenemos los factores sociodemográficos, según Carrillo (2013), son uno de los primeros aspectos que están significativamente relacionados significativamente con el rendimiento laboral, dado que son el conjunto de características presentes en la

población, y se relacionan de manera relevante con las características de los profesionales de salud. los cuales son: la edad, en varias investigaciones se señala que el factor edad tiene predominio en el rendimiento de los profesionales, dado que a mayor edad se dice que menores el rendimiento y en otras investigaciones señalan que el rendimiento mejora con la edad (Carrillo, 2013); el sexo, últimamente se exige la equivalencia de género en el aspecto laboral, a diferencia de años anteriores, hoy en día tanto hombres como mujeres luchan por una posición y una oportunidad laboral (Gómez, 2003), el estado civil, según Gómez (2003), nos dice que el estado civil influye ya sea de forma positiva como de forma negativa, refiere que las personas casadas y solteras presentan mejor rendimiento laboral a diferencia de los divorciados/separados que presentan un menor rendimiento laboral.

En segundo lugar, los factores organizacionales, Leite y Col (2014), manifiestan que es considerado un aspecto relevante para el rendimiento de funciones, puesto que son aspectos que tienen relación con las características del trabajo donde nos desempeñamos. Tales como; la remuneración mensual, es importante que los trabajadores sean productivos, pero también es fundamental el reconocimiento a sus funciones, desempeño laboral alto y mayor productividad con una retribución adecuada, cuando un trabajador presenta mayor productividad el beneficio es general (Carnaque, 2018); la profesión, según Yslado (2012), nos dice que el tipo de función que realiza cada trabajador en base a su profesión representa un factor condicionante en el rendimiento; la condición laboral, hoy en día existen diversas modalidades de contrato, en unas donde tienes beneficios, otras en las que no tienes nada de beneficios, según Fuentes (2012) afirma que el tener un contrato seguro permite tener un mejor rendimiento laboral; los trabajos extras, la realización de trabajos fuera de nuestras funciones o similares en su ambiente laboral, pueden generar bajo rendimiento laboral y por consiguiente baja producción (Dueñas, 2010) y el tiempo de servicio, según Fuentes (2012), señala que el tiempo de servicio de un trabajador en cuanto mayor sea en una institución menor es el riesgo de abandono laboral,

caso contrario en un trabajador de menor tiempo de servicio existe mayor riesgo de deserción, afectando así su rendimiento laboral.

Por último, los factores motivacionales, según Sánchez (2011), el rendimiento laboral está significativamente relacionado con la motivación. Según Sum (2015), menciona que el rendimiento de las personas varía según su nivel de satisfacción y motivación laboral. Se considera los siguientes: la supervisión, para la mejora del rendimiento es importante la inspección hacia el trabajo que realiza una persona, con el propósito de hacer seguimiento a sus competencias y capacidades. (Casanova, 2002); las relaciones interpersonales, según Chiavenato (2015) manifiesta que la buena relación y comunicación con los compañeros de labores, así como también con los superiores de una institución influyen de forma significativa para el rendimiento de funciones (Litwin y Stringer, 1968). Las relaciones sociales en una organización afectan el desempeño laboral y productividad (Schein, 1988); los ascensos y reconocimientos, es importante el crecimiento profesional y personal de los trabajadores, para que en el desarrollo de sus funciones se presente un mejor desempeño, en algunas ocasiones no se da la posibilidad de mejorar las habilidades profesionales, generando así un crecimiento negativo y por consiguiente un rendimiento laboral bajo o deficiente (Chiavenato, 2015); la satisfacción, según Greenberg (2014), la satisfacción laboral como placer o estado emocional influye de forma positiva en el desempeño. Pérez y Fidalgo (2019) Están positivamente relacionados (Petty y Col, 1984). Podemos decir que a medida que aumenta la satisfacción laboral aumenta el desempeño (Vandenabeele, 2009) y el estrés laboral, el elevado estrés, ya sea por las tareas aburridas, la alta responsabilidad laboral no favorece el buen desempeño laboral. (Berón y palma, 2016)

Como segunda variable tenemos al desempeño laboral, según Salas (2010), el rendimiento laboral es muy relevante para el cumplimiento de metas. Gan y Trigine (2015), indican que el desempeño está basado en la

planificación, organización, control y dirección de las actividades que contribuyan al logro de resultados esperados en una institución.

Fernández (2010) afirma que el desempeño laboral refleja la eficiencia de los empleados en una institución. por otro lado, Chiavenato (2015), indica que el desempeño es variable de una persona a otra, siendo afectado por diferentes factores.

Es importante el desempeño laboral, como también su evaluación dado que define si un trabajador cumple con los estándares del puesto, asimismo si cumple con las metas de una organización (Berrocal, 1994).

Es importante valorar las competencias que el trabajador presenta y que se encuentran enlazados con el perfil (Vygotsky, 1917), tales como: la iniciativa y excelencia, ser innovador en el trabajo, se plantea metas a corto y largo plazo, dispuesto a aprender, mejorar habilidades y ampliar horizontes (Vygotsky, 1917); la integridad, ser responsable con las acciones que realiza, practica la transparencia en su trabajo y es honesto (Vygotsky, 1917); la comunicación a todo nivel, es respetuoso al momento de comunicarse con sus compañeros, es justo con las decisiones que toma y respeta la jerarquía (Vygotsky, 1917); la supervisión/acompañamiento, es líder y trabaja en equipo, comprometiendo a sus compañeros de trabajo y fortalecer sus habilidades (Vygotsky, 1917) y la apertura al cambio, esta presto a los cambios que se den en un tiempo determinado y situación determinada, es sensible a sugerencias (Vygotsky, 1917).

Asimismo, también es importante valorar las competencias para el puesto, pues trata de aquellas competencias que son precisas para el perfil de un cargo (Chiavenato,2015). La calidad administrativa y programática, cuenta con las cualidades suficientes, conocimientos y destrezas para que pueda ejercer con eficacia y eficiencia; el trabajo en equipo, involucra a sus compañeros de trabajo para la realización de actividades dentro de la organización y solicita la participación de ellos; el trabajo con otras

organizaciones, es cooperativo, colaborativo, comparte metas y maneja un clima agradable, el control interno, el propósito es la excelencia, por lo que ejerce control sobre su trabajo, la toma de decisiones y solución de problemas, establece soluciones ante un problema identificado, cuenta con la capacidad de reconocer y generar soluciones de manera y tiempo ideal, el compromiso de servicio, es puntual con el tiempo dado para la función de sus servicios, y los desarrolla con calidad, por último el enfoque programático, es involucrado en su trabajo, tanto la gestión de servicio, como la gestión programática llegan a todo su rendimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo

El estudio fue de análisis descriptivo, cuyo objetivo principal fue recopilar datos e información sobre los factores asociados al rendimiento laboral de los profesionales de la salud de la Microred de salud de Tacabamba, este estudio fue de tipo cuantitativo, debido que para recabar la información se utilizaron datos numéricos, según Hernández (2014) un estudio descriptivo muestra los fenómenos o hechos de la variable de estudio tal como se presentan, pero no los explica.

Diseño

Esta fue una investigación de diseño no experimental, debido a que no se manipulo las variables de estudio, es decir se caracteriza en la observación de fenómenos y transversal porque se recopilo la información en momentos únicos con el propósito de establecer la asociación de las variables. (Hernández, 2014), transversal y correlacional, ya que se buscó relación entre los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales con el desempeño laboral.

3.2 Variables

Variable 1: Factores asociados

Variable 2: Desempeño laboral.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Según Bernal (2015) se denomina “población al universo, al conjunto de personas a las cuales se quiere investigar”, el estudio se realizó en todos los establecimientos de la Microred de salud Tacabamba conformada por 15 establecimientos de nivel I; la población estuvo

integrada por 82 profesionales de la salud. De los cuales solo 71 profesionales respondieron la encuesta, habiendo una pérdida del 13,4% de la muestra.

Tabla 1

Profesional de la salud de la Microred Tacabamba

Profesionales	Cantidad
Médicos	7
Odontólogos	1
Obstetras	11
Enfermeras	16
Biólogo	1
Psicólogo	2
Químico farmacéutico	2
Técnico en enfermería	38
Técnico de laboratorio	1
Técnico en farmacia	2
Médico veterinario	1
Total	82

Nota. En la tabla 1 se puede evidenciar la distribución de la población según profesiones de los trabajadores de la Microred de Tacabamba. Fuente: Padrón de RR.HH. Microred Tacabamba.

Criterios de inclusión

- Todos los profesionales de la salud asistenciales de los distintos establecimientos de la Microred de salud de Tacabamba.

Criterios de exclusión

- Personal que se encuentre de licencia, ya sea por razones de enfermedad, vacaciones, capacitaciones, asuntos familiares, etc.
- Practicantes de instituto
- Personal no profesional de la salud

Muestra

- Se trabajó con toda la población censada.

Muestreo

- No existe muestreo, ya que se trabajó con la población censada.

Unidad de análisis

- Personal de salud de la Microred de Tacabamba que cumplió con los criterios de inclusión y exclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para medir la variable factores asociados, de técnica se empleó la encuesta, Según Thompson (2015), es un medio por el cual se recogen los datos y el cuestionario como instrumento, según Hernández (2015) donde se plasma el conjunto de preguntas con las variables en estudio.

Consta de las siguientes partes:

- factor sociodemográfico: 5 ítems.
- factor organizacional: 5 ítems.
- factor motivacional: 6 ítems.

Para el desempeño laboral se utilizará como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario.

El cual consta de la siguiente estructura:

- competencias del individuo: 5 ítems.
- competencias para el puesto: 8 ítems.

Para evaluar el desempeño laboral se considerará la siguiente escala:

- Bueno: 47–65 puntos.
- Regular: 30 - 46 puntos.
- Malo: 13-29 puntos.

Para ello se tomó en cuenta los siguientes valores:

- Excelente: 5
- Muy bueno: 4
- Bueno: 3
- Regular: 2
- Deficiente: 1

3.5 Procedimiento

Para la recaudación de datos primero se realizó las coordinaciones necesarias con la Microred de salud Tacabamba, mediante una solicitud dirigida al gerente de Microred. Luego se procedió a identificar y recolectar la información sobre el personal de salud, después se procedió a explicar a cada personal de salud sobre la finalidad de la investigación mediante llamada telefónica y luego se solicitó el consentimiento informado virtual, por último, se procedió a aplicar las encuestas mediante Google forms, compartido mediante un link por Hotmail o whatsapp.

3.6 Método de análisis de datos

Después de aplicado los instrumentos se realizó la tabulación de datos mediante la hoja Excel, y posteriormente fue analizado en el programa informático SPSS v22.

La estadística descriptiva se expresó en números y porcentajes.

Para la Hipótesis se usó el test estadístico V de Cramer para la relación de variable nominal con ordinal y Gamma para la relación de ordinales con ordinal, con un valor de confianza del 95% y una significancia de $p < 0.05$.

3.7 Aspectos éticos

Con la finalidad de garantizar que los procedimientos del estudio se realicen en función al principio ético, resaltando al respeto por las personas humanas, se elaboró el consentimiento informado que se entregó a los participantes al comienzo de los procesos, los cuales constatan las decisiones voluntarias para participar en el estudio. Además, se respetará la autoría de la información consignada.

IV. RESULTADOS

Tabla 2

Factores sociodemográficos de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba asociado a su desempeño laboral

		Desempeño laboral						Prueba estadística Valor de p		
		Malo		Regular		Bueno				Total
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Edad	21 a 25	0	0	0	0	2	2,8	2	2,8	0,369
	26 a 30	0	0	5	7	11	15,5	16	22,5	
	31 a 35	0	0	6	8,5	20	28,1	26	36,6	
	36 a 40	0	0	4	5,6	9	12,7	13	18,3	
	41 a 45	0	0	4	5,6	3	4,2	7	9,9	
	mayor a 46	0	0	2	2,8	5	7	7	9,9	
Sexo	Femenino	0	0	10	14,1	27	38	37	52,1	0,623
	Masculino	0	0	11	15,5	23	32,4	34	47,9	
Estado civil	Soltero	0	0	7	9,9	13	18,3	20	28,2	0,494
	Casado	0	0	5	7	8	11,3	13	18,3	
	Conviviente	0	0	9	12,7	29	40,8	38	53,5	
	Viudo	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Divorciado	0	0	0	0	0	0	0	0	
N° de hijos	Ninguno	0	0	2	2,8	13	18,3	15	21,1	0,641
	1	0	0	8	11,3	12	16,9	20	28,2	
	2	0	0	10	14,1	19	26,8	29	40,8	
	≥ 3	0	0	1	1,4	6	8,5	7	9,9	
Procedencia	chota	0	0	13	18,3	35	49,3	48	67,6	0,780
	Cutervo	0	0	1	1,4	2	2,8	3	4,2	
	Chiclayo	0	0	2	2,8	6	8,5	8	11,3	
	Otro	0	0	5	7	7	9,9	12	16,9	
Total		0	0	21	29,6	50	70,4	71	100	

Nota. En la tabla 2 se puede evidenciar, que el 36,6% (26) de los encuestados tienen edades entre 31 a 35 años; de los cuales el 8,5% (6) presentaron un desempeño laboral regular y el 28,1% (20) presentaron un desempeño laboral bueno. Con respecto al sexo se evidencia que el 52,1% (37) de los encuestados corresponden al sexo femenino; de los cuales 14,1% (10) presentaron un desempeño laboral regular y el 38% (27) desempeño bueno; en cuanto al estado civil el 53,5% (38) de los encuestados son convivientes; de los cuales el 12,7% (9) presentaron un desempeño laboral regular y el 40,8% (29) desempeño laboral

bueno; asimismo en cuanto al número de hijos el 40,8% (29) de los encuestados refirieron tener 2 hijos; de los cuales el 14,1% (10) presento desempeño laboral regular y el 26,8% (19) desempeño laboral bueno, por ultimo con respecto a la procedencia el 67,6% (48) de los encuestados son procedentes de la provincia de chota; de los cuales el 18,3% (13) presento desempeño laboral regular y el 49,3% (35) desempeño laboral bueno. El análisis estadístico se realizó mediante dos pruebas estadísticas Gamma (ordinales) y V de Cramer (nominales), en cuanto a la edad se obtuvo un valor de $p=0,369$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que la edad no está asociada al desempeño laboral, sobre el sexo se obtuvo un valor de $p=0,623$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que el sexo no está asociado al desempeño laboral, sobre el estado civil se obtuvo un valor de $p=0,494$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que el estado civil no está asociado al desempeño laboral, asimismo con respecto al número de hijos se obtuvo un valor de $p=0,641$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que el número de hijos no está asociado al desempeño laboral y por último en la procedencia se obtuvo un valor de $p=0,780$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que la procedencia no está asociada al desempeño laboral. Entonces podemos evidenciar que no existen factores sociodemográficos asociados al desempeño laboral en los profesionales de la Microred de salud de Tacabamba. Fuente: Resultado de encuestas del instrumento aplicadas para medir desempeño laboral y factores de riesgo.

Tabla 3

Factores organizacionales de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba asociado a su desempeño laboral

		Desempeño laboral								Prueba estadística Valor de p
		Malo		Regular		Bueno		Total		
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Condición laboral	Contratado	0	0	9	12,7	22	31	31	43,7	0,583
	Nombrado	0	0	15	21,1	22	31	37	52,1	
	DL 276	0	0	0	0	1	1,4	1	1,4	
	Serums	0	0	0	0	2	2,8	2	2,8	
Remuneracion mensual	menor a 1400	0	0	6	8,5	5	7	11	15,5	0,275
	1500 a 2400	0	0	5	7	16	22,5	21	29,6	
	2500 a 3400	0	0	6	8,5	18	25,4	24	33,8	
	mayor a 3500	0	0	4	5,6	11	15,5	15	21,1	
Profesión	Medico	0	0	1	1,4	6	8,5	7	9,9	0,234
	Odontologo	0	0	1	1,4	0	0	1	1,4	
	Obstetra	0	0	2	2,8	8	11,3	10	14,1	
	Enfermera (o)	0	0	2	2,8	11	15,5	13	18,3	
	Tec. Enfermero (a)	0	0	13	18,3	19	26,8	32	45,1	
	Otro	0	0	2	2,8	6	8,5	8	11,3	
Tiempo de servicio	menor a 1 año	0	0	1	1,4	3	4,2	4	5,6	0,218
	1 a 3 años	0	0	4	5,6	11	15,5	15	21,1	
	4 a 6 años	0	0	2	2,8	11	15,5	13	18,3	
	7 a 9 años	0	0	5	7	12	16,9	17	23,9	
	mayor de 10 años	0	0	9	12,7	13	18,3	22	31	
Trabajos extras	Siempre	0	0	2	2,8	9	12,7	11	15,5	0,530
	la mayoría si	0	0	12	16,9	17	23,9	29	40,8	
	la mayoría no	0	0	5	7	16	22,5	21	29,6	
	Nunca	0	0	2	2,8	8	11,3	10	14,1	
Total		0	0	21	29,6	50	70,4	71	100	

Nota. En la tabla 3 se puede evidenciar que, el 52,1% (37) de los encuestados tienen la condición de nombrado; de los cuales el 21,1% (15) presentaron un desempeño laboral regular y el 31% (22) desempeño laboral bueno; el 33,8% (24) percibe una remuneración mensual de S/. 1500 a 2400; de los cuales el 8,5% (6) presentaron un desempeño laboral regular y el 25,4% (18) desempeño laboral bueno; el 45,1% (32) son profesionales técnicos en enfermería; de los cuales el 18,3% (13) presentaron desempeño laboral regular y el 26,8% (19) desempeño laboral bueno; el 31% (22) cuenta con un tiempo de servicio mayor de 10 años; de los cuales el 12,7% (9) presentaron un desempeño laboral regular y el 18,3% un

desempeño laboral bueno, por último en la realización de trabajos extras el 40,8% (29) de los encuestados refiere que la mayoría de veces si realiza trabajos extras; de los cuales el 16,9% (12) presentaron desempeño laboral regular y el 23,9% desempeño laboral bueno. El análisis estadístico se realizó mediante dos pruebas estadísticas Gamma (ordinales) y V de Cramer (nominales), en cuanto a la condición laboral se obtuvo un valor de $p=0,583$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que la condición laboral no está asociada al desempeño laboral, sobre la remuneración mensual se obtuvo un valor de $p= 0,275$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que la remuneración mensual no está asociada al desempeño laboral, sobre la profesión se obtuvo un valor de $p= 0,234$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que la profesión no está asociada al desempeño laboral, asimismo con respecto al tiempo de servicio se obtuvo un valor de $p= 0,218$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que el tiempo de servicio no está asociado al desempeño laboral y por último en la realización de trabajos extras se obtuvo un valor de $p= 0,530$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que la realización de trabajos extras no está asociada al desempeño laboral. Entonces podemos evidenciar que no existen factores organizacionales asociados al desempeño laboral en los profesionales de la Microred de salud de Tacabamba. Fuente: Resultado de encuestas del instrumento aplicadas para medir desempeño laboral y factores de riesgo.

Tabla 4

Factores motivacionales de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba asociado a su desempeño laboral

		Desempeño laboral								Prueba estadística Valor de p
		Malo		Regular		Bueno		Total		
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Supervisión	siempre	0	0	4	5,6	9	12,7	13	18,3	0,036
	la mayoría si	0	0	6	8,5	17	23,9	23	32,4	
	la mayoría no	0	0	10	14,1	21	29,6	31	43,7	
	Nunca	0	0	1	1,4	3	4,2	4	5,6	
Relaciones interpersonales	excelente	0	0	1	1,4	9	12,7	10	14,1	0,016
	Buena	0	0	13	18,3	35	49,3	48	67,6	
	Regular	0	0	7	9,9	6	8,5	13	18,3	
	Mala	0	0	0	0	0	0	0	0	
Reconocimiento y ascenso	siempre	0	0	0	0	5	7	5	7	0,287
	la mayoría si	0	0	3	4,2	9	12,7	12	16,9	
	la mayoría no	0	0	13	18,3	25	35,2	38	53,5	
	Nunca	0	0	5	7	11	15,5	16	22,5	
Felicitación	siempre	0	0	2	2,8	8	11,3	10	14,1	0,567
	la mayoría si	0	0	6	8,5	16	22,5	22	31	
	la mayoría no	0	0	11	15,5	19	26,8	30	42,3	
	Nunca	0	0	2	2,8	7	9,9	9	12,7	
Satisfacción	muy satisfecho	0	0	4	5,6	15	21,1	19	26,8	0,043
	satisfecho	0	0	15	21,1	34	47,9	49	69	
	poco satisfecho	0	0	2	2,8	1	1,4	3	4,2	
	insatisfecho	0	0	0	0	0	0	0	0	
Estrés	siempre	0	0	1	1,4	4	5,6	5	7	0,028
	la mayoría si	0	0	11	15,5	6	8,5	17	23,9	
	la mayoría no	0	0	7	9,9	34	47,9	41	57,7	
	Nunca	0	0	2	2,8	6	8,5	8	11,3	
Total		0	0	21	29,6	50	70,4	71	100	

Nota. En la tabla 4 se puede evidenciar que, el 43,7% (31) de encuestados refieren que la mayoría de veces no son supervisados en sus actividades; de los cuales el 14,1% (10) presentaron un desempeño laboral regular y el 29,6% (21) desempeño laboral bueno, con respecto a las relaciones personales el 67,6% (48) presentan relaciones buenas; de las cuales el 18,3% (13) presentaron desempeño laboral regular y el 49,3% (35) desempeño laboral bueno, el 53,5% (38) de los encuestados refieren que la mayoría de veces no han sido reconocidos o ascendidos de cargo; de los cuales el 18,3% (13) presentaron desempeño laboral regular y el 35,2% (25)

desempeño laboral bueno, el 42,3% (30) refieren que la mayoría de veces no son felicitados por el cumplimiento de sus funciones; de los cuales el 15,5% (11) presentaron desempeño laboral regular y el 26,8% (19), el 69% (49) de los encuestados refieren sentirse satisfechos por el trabajo que realizan; de los cuales el 21,1% (15) presento desempeño laboral regular y el 47,9% (34) desempeño laboral bueno, el 57,7% (41) de los encuestados refieren que la mayoría de veces no se han sentido estresados por el trabajo que realizan; de los cuales el 9,9% (7) presentaron desempeño laboral regular y el 47,9 (34) desempeño laboral bueno. El análisis estadístico se realizó mediante dos pruebas estadísticas Gamma (ordinales) y V de Cramer (nominales), en cuanto a la supervisión se obtuvo un valor de $p=0,036$ (menor a 0,05); lo que nos indica que la supervisión si está asociada al desempeño laboral, sobre las relaciones interpersonales se obtuvo un valor de $p= 0,016$ (menor a 0,05); lo que nos indica que las relaciones interpersonales si están asociadas al desempeño laboral, sobre el reconocimiento y ascenso se obtuvo un valor de $p= 0,287$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que el reconocimiento y ascenso no está asociada al desempeño laboral, asimismo con respecto a la felicitación se obtuvo un valor de $p= 0,567$ (mayor a 0,05); lo que nos indica que la felicitación no está asociado al desempeño laboral; sobre la satisfacción se obtuvo un valor de $p= 0,043$ (menor a 0,05); lo que nos indica que la satisfacción si está asociada al desempeño laboral y por último sobre el estrés se obtuvo un valor de $p= 0,028$ (menor a 0,05); lo que nos indica que el estrés si está asociada al desempeño laboral. Entonces podemos evidenciar que si existen factores motivacionales asociados al desempeño laboral en los profesionales de la Microred de salud de Tacabamba. Fuente: Resultado de encuestas del instrumento aplicadas para medir desempeño laboral y factores de riesgo.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo se realizó con el propósito de identificar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba de la provincia de Chota del departamento de Cajamarca en el año 2021, teniendo como primer objetivo específico determinar la asociación de los factores sociodemográficos con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, como segundo objetivo específico determinar la asociación de los factores organizacionales con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, como tercer objetivo específico determinar la asociación de los factores motivacionales con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba; y por último teniendo como hipótesis que existen factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales que están significativamente asociados al desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba.

Los datos obtenidos fueron, en cuanto al desempeño laboral se obtuvo que del total de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba; el 70,4% obtuvo un desempeño laboral bueno, el 29,6% desempeño laboral regular y ningún encuestado desempeño laboral malo. Con respecto al primer objetivo específico podemos evidenciar en la tabla 2, que no existe asociación entre los factores sociodemográficos y el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, por otro lado en cuanto al segundo objetivo específico pudimos notar en la tabla 3, que no existe asociación entre los factores organizacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, en cuanto al tercer objetivo específico podemos notar en la tabla 4, que si existe asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, en las pruebas estadísticas realizadas para la prueba de hipótesis, obtuvimos que se rechaza la hipótesis, pues no encontramos asociación entre las tres dimensiones estudiadas con el

desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, sin embargo, en la dimensión de factores motivacionales hemos encontrado relación con el desempeño laboral, lo que concuerda con un estudio realizado por Jurupe en el año 2020, en donde se propuso establecer relación entre factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi, donde empleo una investigación cuantitativa, descriptiva, de diseño correlacional, demostró que existe relación directa de nivel alto entre la motivación y el desempeño laboral. Según sum (2015), menciona que el rendimiento de las personas varía según su nivel de satisfacción y motivación laboral. Asimismo, Alvarado et al en el año 2019, en su estudio factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería, se centró en establecer los factores que inciden en el desempeño laboral, usando un estudio correlacional y cuantitativo, concluyó que existe relación positiva entre el desempeño laboral y la motivación, el exceso de trabajo, la ausencia de capacitaciones y motivación, son aspectos que de forma negativa influyen sobre el rendimiento de funciones, podemos evidenciar que encontramos similitud en resultados, ya que Según Sánchez (2011), el rendimiento laboral esta significativamente relacionado con la motivación. Se puede definir a la motivación como el énfasis, señalamiento que una persona descubre hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, aumentando o creando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo (Maslow, 1997).

Por otro lado, Velásquez y Villavicencio en el año 2016, en su estudio nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral, en donde se centró el relacionar el nivel de estrés del profesional de la salud con su desempeño laboral, demostró que el estrés puede afectar en el desarrollo de funciones, y se refleja en la autopercepción del desempeño, ya que el elevado estrés, ya sea por las tareas aburridas, la alta responsabilidad laboral no favorece el buen desempeño laboral (Berón y palma, 2016). Se ha comprobado, que la

forma de canalizar la respuesta al estrés puede ser positiva (Eustrés) o negativa (Distrés) para el desempeño de la persona, es así como, si esta respuesta es negativa esto se verá reflejado en consecuencias nocivas para la salud física y mental, mientras que si la respuesta es positiva se observará una adecuada adaptación (Camargo B, 1983). Entonces siendo el estrés un indicador de los factores motivacionales, podemos mencionar entonces que coincidimos con la investigación mencionada

Teniendo en cuenta el trabajo realizado por Cancha et al en el año 2018, en donde se propuso determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – hospital Víctor ramos guardia – Huaraz – 2018, encontrando que la mayoría de los profesionales tienen edad entre 31 a 35 años, resultado similar al estudio realizado, concluyendo que hay una significativa asociación entre los factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales con el rendimiento de los trabajadores, dados los resultados obtenidos en el presente estudio, podemos evidenciar que no estamos de acuerdo en que los factores sociodemográficos, tales como edad, sexo, procedencia, estado civil y número de hijos; están relacionados con el desempeño laboral, ya que en el presente estudio no obtuvimos valores de p menores a 0,05 indicando así que no existe asociación entre la dimensión mencionada y el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, de igual manera podemos notar que en cuanto a la dimensión de los factores organizacionales, tales como profesión, condición laboral, remuneración mensual y el realizar trabajos extras, tampoco encontramos asociación con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, ya que los valores de p son mayores a 0,05; lo que si podemos notar es que en la dimensión de los factores motivacionales obtuvimos dentro de sus indicadores valores de p menores de 0,05 deduciendo así relación entre factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba.

Según Butterfield (2005) la motivación es aquello que influye en el comportamiento de una persona y que éste actúe de alguna u otra manera. En el estudio realizado por Linares en el año 2017, sobre motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017, donde se propuso determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017, es un estudio de tipo descriptivo, correlacional, concluye que la motivación laboral y el desempeño laboral están asociados significativamente, en el presente estudio podemos notar que solo los factores motivacionales están asociados al desempeño laboral coincidiendo así con el autor citado.

Asimismo, Quito en el año 2017, realizó una tesis nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos guardia- Huaraz 2017, en donde se propuso definir la relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos guardia-Huaraz 2017, en donde concluye que existe relación entre la satisfacción y el desempeño laboral, según Cavalgante (2004), la satisfacción laboral es un elemento que influye en todas las actividades del ser humano, siendo la satisfacción un indicador de los factores motivacionales en el presente estudio, podemos decir que hay similitud con el estudio mencionado y volviendo a notar que los factores motivacionales son los que más influyen en el desempeño laboral de los profesionales de la salud.

En un estudio realizado por Peña en el año 2017, Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería, cuyo propósito fue determinar los factores asociados al desempeño laboral, cuyo estudio fue correlacional, no experimental y transversal, en donde encontró que variables como el sexo, modalidad de contrato (cas, terceros) se relacionan con el desempeño laboral, siendo ellos datos sociodemográficos (sexo) y organizacionales (condición laboral),

podemos decir que diferimos con el resultado, ya que en nuestro estudio no hemos encontrado asociación entre el sexo y la modalidad de contrato de los profesionales con el desempeño laboral, pues estos arrojan valores de p mayores a 0,05.

Según Castillo et al (2015), el bajo desempeño laboral está orientado por factores individuales (sociodemográficos), factores propios del trabajo (organizacionales) y malas relaciones interpersonales (Contreras et al (2015); Leal et al (2015); Vivanco et al (2018). Lo que podemos evidenciar en el presente estudio por los resultados encontrados, es que aspectos como la edad, el sexo, tiempo de servicio, condición laboral, profesión, procedencia, remuneración mensual, etc. No son influyentes en que un trabajador vaya o no a tener un buen desempeño, según el estudio realizado en los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, sin embargo, hemos encontrado que aspectos como las relaciones interpersonales, el estrés laboral, la satisfacción, que son indicadores de factores motivacionales si llegan a influir en que un trabajador se desempeñe correctamente en sus funciones. Asimismo, hemos podido notar que un buen porcentaje de la muestra 70,6% obtuvo un buen desempeño laboral, el 29,4% un desempeño laboral regular y el 0% desempeño laboral malo. Lo cual es positivo, pues nos indica que los profesionales al desempeñarse correctamente brindaran una buena atención a sus usuarios y con ellos una atención de calidad en beneficio de la población de Tacabamba.

Sin embargo, es importante prestar atención al alto porcentaje de desempeño laboral bueno (70,6%) lo que nos indica un resultado positivo para los profesionales de la Microred de salud Tacabamba, pero nos lleva a revalorar el cuestionario sobre desempeño laboral, o de pronto observar la manera en como evaluamos el desempeño a nuestros trabajadores, ya sea la autoevaluación o evaluación por pares, ya que al hacer un autoanálisis, nos topamos con la realidad de que a veces no manifestamos el desempeño real que realizamos, quedando así una

intriga, por otro lado observamos también el instrumento usado en la medición del desempeño laboral, se sugiere en futuras investigaciones la reevaluación de dicho instrumento o el uso de otro instrumento de medición para la variable desempeño laboral.

Por último, este estudio influirá de forma positiva ya que obtuvimos información pertinente que servirá a la gerencia y área de recursos humanos de la Microred de Tacabamba, el análisis de los resultados obtenidos que servirá tanto en los aspectos prácticos y administrativos, permitiendo así tomar las medidas necesarias de proyectos de mejora, con el propósito de tener un mejor desempeño en los profesionales, así serán profesionales más eficientes y motivados en el desempeño de sus funciones.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que los factores sociodemográficos no están asociados al desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba. Entre los factores fueron considerados; edad, sexo, estado civil, N° de hijos y procedencia.
2. Los factores organizacionales no están asociados al desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba. Entre los factores fueron considerados; condición laboral, remuneración mensual, profesión, tiempo de servicio y realización de trabajos extras.
3. Los factores motivacionales si están asociados al desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba. Entre los factores fueron considerados; supervisión, relaciones interpersonales, reconocimiento y ascenso, felicitaciones, satisfacción y estrés.

VII. RECOMENDACIONES

1. Por el contexto actual de la pandemia por el covid-19 no ha sido posible la aplicación del instrumento de forma presencial, lo que no ha permitido obtener la muestra total de los encuestados, teniendo una pérdida del 13,4%, lo que se recomienda tener en consideración aspectos como este en la aplicación de instrumentos.
2. Se pudo notar que más de la mitad de los encuestados obtuvieron desempeño laboral bueno y ningún encuestado desempeño laboral malo, lo que nos lleva a recomendar a revalorizar el instrumento de evaluación del desempeño laboral.
3. Se recomienda a los gerentes prestar más atención a las relaciones interpersonales de su personal a cargo, ya que se relaciona con el desempeño laboral, asimismo la supervisión en el desempeño de funciones, evaluaciones continuas, el reconocimiento, la satisfacción laboral y el estrés, ya que son indicadores de factores motivacionales y estos están significativamente relacionados con el desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Alarcón N, Ganga F, Pedraja R, Monteverde A. (2020). *Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile.*
- Albaladejo R, Villanueva R, Ortega P, Astasio P, Calle ME, Domínguez V. *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid.* Rev. Esp. Salud Publica 2004; 78 (1): 505-16.
- Alvarado C, Pinduisaca E. (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del hospital materno infantil dra. Matilde hidalgo de procel del periodo mayo – agosto 2019.* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil]
- Aranda, C. (2014). *El síndrome de Burnout o de quemarse en el trabajo: un conflicto en la salud de los profesionales.* Revista de Investigación en Psicología, 14(2), 45. https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2099_
- Araya, M. y Medina, A. (2019). *Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile.*
- Ayquipa, J. (2017). *Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la Red de Salud Arequipa.* Universidad Nacional de San Agustín.
- Bernal, C. (2015). Metodología de la investigación.
- Butterfield. (2005). *Motivación en las organizaciones.* <https://www.theodinstitute.org>
- Caballero, C. Hederich, C. y Palacio, J. (2014). *El Burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición.* Revista Latinoamericana de Psicología, 42(1), 131.
- Cancha J, y Yauri T. (2018). *Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz – 2018.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]

- Carnaque, P. (2014). *Sistema de compensación salarial y desempeño laboral de los trabajadores del instituto de educación superior tecnológico Abaco Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Señor de Sipán].
- Carrillo, C. (2013). *Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios*. Rev. Latino-Am. Enfermagem Artículo Original. 2013; 21(6):1314-20.
- Casanova, F. (2002). *Formación profesional, productividad y trabajo decente*. Boletín nº153. Montevideo: Cinterfor.
- Castillo, I., Jairo, C., & Alvis, L. (2015). *Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias*. Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud, 47(2), 187–192.
- Cavalgante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina Bahía- Brasil* (Tesis Doctoral). <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. México: Ed. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión de Talento Humano*.
- Contreras, S., Priego, H., Palacios, S., Ávalos, M., Morales, M., & Córdova Hernández, J. A. (2015). *Síndrome de Burnout, funcionalidad familiar y factores relacionados en personal médico y de enfermería de un hospital de Villahermosa, Tabasco, México*. Horizonte Sanitario, 12(2), 45. <https://doi.org/10.19136/hs.v12i2.238>
- Davis, K., Newstrom, J., Sanchez, R. (1991) *El Comportamiento Humano En El Trabajo: Comportamiento Organizacional*; McGraw-Hill: New York, NY, USA; ISBN 9789684228542.
- Dueñas, J. *Síndrome de Burnout en una unidad de gestión clínica de obstetricia y ginecología*. Revista de calidad asistencial. 2010; 25 (5): 260 – 67.
- Ecured. (2010). *Desempeño laboral*. [en línea]. Ecuador: ECURED. [Fecha de acceso: 11 de enero del 2021].
Url:https://www.ecured.cu/Desempeño_laboral

- Fernández, N. (2010). *Calidad de la atención médica. En Fascículo N° 1, Programa de Educación a Distancia Nuevas Formas de Organización y Financiación de la Salud*. Argentina: Ministerio de Salud de Argentina.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].
- Gómez, L. (2003). *Importancia de la educación médica continúa en la ortopedia pediátrica*. *Revista Mexicana de Ortopedia Pediátrica*. 2003; 5 (1).
- Gruneberg, M.M. *Understanding Job Satisfaction*; Palgrave Macmillan: London, UK, 2014; ISBN 9781349039548
- Jurupe R. (2020). *Factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del Centro de Salud Incahuasi – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Katz, F & Snow, R (1980) *World Health Organization. Assessing Health Workers' Performance: A Manual for Training and Supervision/F. Health Papers; No. 72; World Health Organization: Geneva, Switzerland, ISBN 9241300728*.
- Lauracio, Cl. & Lauracio, T. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. *Rev. Innova Educ.* (2020). Vol. 2 Núm. 4. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>.
- Leal, C., Díaz, J., tirado, S., Rodriguez, J., (2015). *Communication skills: a preventive factor in Burnout syndrome in health professionals*. *Anales Del Sistema Sanitario de Navarra*, 38(2), 213–223. <https://doi.org/10.23938/assn.0070>
- Leite, N., Rodrigues, A., Albuquerque, L. (2014) *Organizational Commitment and Job Satisfaction: What Are the Potential Relationships? BAR Brazilian Adm. Rev.* 11, 476–495.
- Linares J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Litwin, G., Stringer, R., Fox, B. (1968) *Motivation and Organizational Climate; Harvard University: Cambridge, MA, USA; ISBN 9780875840710*.

- Mejía, P., Sany, M., & Aguilar, N. (2019). *Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario*.
- Palmar G, Rafael S, Valero U, Jhoan M. (2014). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia Espacios Públicos*. 17 (39); 159 – 188.
- Peña A. (2017). *Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital II EsSalud. Huaraz, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro].
- Pérez, J., Fidalgo, M. (2019) *Satisfacción Laboral: Escala General de Satisfacción*. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-394-Satisfacci%C3%B3n-laboral-escala-generalde-satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Petty, M., McGee, G., Cavender, J. (1984) *A Meta-Analysis of the Relationships between Individual Job Satisfaction and Individual Performance*. Acad. Manag. Rev. 9, 712–721.
- Quito E. (2017). *Nivel de satisfacción y su relación con el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital Víctor Ramos Guardia - Huaraz, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
- Salas, R. (2010). *Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba*. [Tesis de doctorado, Escuela Nacional de Salud Pública. Cuba].
- Salas, R., Díaz, L., Pérez, G. (2012) *Las Competencias y El Desempeño Laboral En El Sistema Nacional de Salud*. Educ. Médica Super. 26, 604–617.
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "Dr. Adolfo Princlara. Puerto Cabello, Estado Carabobo*. [Tesis de maestría Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada de Venezuela].

- Schein, E. (1988). *Organizational Psychology; Foundations of Modern Psychology Series*; Prentice-Hall: Hoboken, NJ, USA.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Vandenabeele, W. (2009) *The Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Self-Reported Performance: More Robust Evidence of the PSM—Performance Relationship*. *Int. Rev. Adm. Sci.* 75, 11–34.
- Velásquez F, Villavicencio D. (2016). *Nivel de estrés laboral en profesionales de la salud y su relación en el desempeño laboral en el hospital luis gabriel dávila (carchi- tulcán) durante el periodo de septiembre – octubre del 2016*. [Tesis de Medico Cirujano, Pontificia Universidad Católica de Ecuador]
- Vivanco, M., Sánchez, C., Maldonado, R., & Erique, E. (2018). *Síndrome de Burnout en profesionales de la salud en instituciones públicas y privadas : Un análisis en la provincia de Loja , Ecuador. Burnout syndrome in health professionals in public and private institutions : an analysis in the province of Loja, Ecuad.* *Revista Boletín REDIPE* 7, 179–194.
- Vygotsky. (1917). *Pensamiento y habla*. Coolihue clásica.
- Yslado, R. (2011). *Factores sociodemográficos intra y extraorganizativos relacionados con el síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de salud de hospitales. Ancash, Perú*. *Revista de investigación de Psicología* 2011; 14(2): 5771.
- Zaldúa A, (2018). *Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabi*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].
- Zambrano GE. *Estresores en las unidades de cuidado intensivo*. Aquichan. 2006; 6 (1): 156-69.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Categorías	Escala	Instrumento
Variable independiente: Factores	Son factores o circunstancias que ayudan a producir un resultado; también pueden ser riesgos, características o exposiciones que aumentan las posibilidades de que una persona contraiga una enfermedad o sufra una discapacidad. (carrillo,C)	Factores vinculados a acciones o situaciones que hacen que un trabajador se desempeñe de la mejor manera.	Factores sociodemográficos	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • 21 a 25 años • 31 a 35 años • 36 a 40 años • 41 a 45 años • ≥ 46 años 	Ordinal	Cuestionario adaptado de Cancha Méndez, Julissa y Yauri castro, Thalía, 2019, y validado.
				Sexo	<ul style="list-style-type: none"> • Femenino • Masculino 	Nominal	
				Estado civil	<ul style="list-style-type: none"> • Soltero (a) • Casado (a) • Conviviente • Viudo (a) • Divorciado (a) 	Ordinal	
				N° de hijos	<ul style="list-style-type: none"> • 0 • 1 • 2 	Ordinal	

					<ul style="list-style-type: none"> • ≥ 3 	
				Procedencia	<ul style="list-style-type: none"> • Chota • Cutervo • Chiclayo • Otro 	Nominal
			Factores organizacionales	Condición laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Contratado • Nombrado • 276 • Serums 	Nominal
				Remuneración mensual	<ul style="list-style-type: none"> • S/. < 1400.00 • S/. 1500 - 2400 • S/. 2500 - 3400 • S/. ≥ 3500 	Ordinal
				Trabajos extras	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • la mayoría de las veces si • la mayoría de las veces no • Nunca 	Ordinal
				Profesión	<ul style="list-style-type: none"> • Medico • odontólogo (a) 	Nominal

					<ul style="list-style-type: none"> • obstetra • enfermera (o) • técnico de enfermería • otros 		
				Tiempo de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • < 1 año • 1 – 3 años • 4 – 6 años • 7 – 9 años • ≥ 10 años 	Ordinal	
			Factores motivacionales	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • la mayoría de las veces si • la mayoría de las veces no • Nunca 	Ordinal	
				Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Excelentes • buenas • regulares • malas 	Ordinal	
				Ascenso	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • la mayoría de las veces si 	Ordinal	

					<ul style="list-style-type: none"> • la mayoría de las veces no • Nunca 		
				Cumplimiento de funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • la mayoría de las veces si • la mayoría de las veces no • Nunca 	Ordinal	
				Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • muy satisfecho • satisfecho • poco satisfecho • insatisfecho 	Ordinal	
				Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • la mayoría de las veces si • la mayoría de las veces no • Nunca 	Ordinal	
Variable dependiente: Desempeño	Es el desempeño y	Acciones realizadas	Competencias del individuo	Iniciativa y excelencia	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno 	Ordinal	Encuesta tomada de

laboral	comportamiento laboral que demuestra un trabajador en el desempeño de las funciones y responsabilidades primarias que le son requeridas en el servicio que brinda, así como su capacidad técnica, capacitación y educación continua, y desarrolló aptitudes para el trabajo. (Salas, R)	por un trabajador en respuesta a una asignación de trabajo.			<ul style="list-style-type: none"> • Bueno • Regular • Deficiente 	Desempeño o malo: 13-29 puntos Desempeño o regular: 30-46 puntos Desempeño o bueno: 47-65 puntos	Linares, 2017
				integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente 		
				Comunicación a todo nivel	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente 		
				Supervisión/acompañamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente 		
				Apertura para el cambio	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente 		
			Calidad administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno 			

			Competencias para el puesto		<ul style="list-style-type: none"> • Bueno • Regular • Deficiente 		
				Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente 		
				Trabajo con otras organizaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente 		
				Control interno	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente 		
				Sentido costo beneficio	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno • Bueno • Regular • Deficiente 		
				Toma de decisiones y	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente • Muy bueno 		

				solución de problemas	<ul style="list-style-type: none">• Bueno• Regular• Deficiente		
				Compromiso del servicio	<ul style="list-style-type: none">• Excelente• Muy bueno• Bueno• Regular• Deficiente		
				Enfoque pragmático	<ul style="list-style-type: none">• Excelente• Muy bueno• Bueno• Regular• Deficiente		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Variable independiente: cuestionario sobre factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales.

CUESTIONARIO

Estimada (o) profesional de salud, reciba un cordial saludo, el presente cuestionario forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre los factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de salud Tacabamba de la provincia de Chota, departamento de Cajamarca, en el año 2021. Me dirijo a usted para solicitar su apoyo para obtener dicha información que me será útil para realizar el presente estudio, cabe mencionar que esta encuesta es anónima y totalmente confidencial, para lo cual se le pide que responda las preguntas con la mayor veracidad. Gracias.

a) Factores sociodemográficos

1. Edad:

- a) 21 a 25 años
- b) 26 a 30 años
- c) 31 a 35 años
- d) 36 a 40 años
- e) 41 a 45 años
- f) ≥ 46 años

2. Sexo:

- a) Femenino
- b) Masculino

3. Estado civil

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) conviviente
- d) Viudo (a)
- e) divorciado

4. N° de hijos

- a) ninguno
- b) 1
- c) 2
- d) ≥ 3

5. procedencia
 - a) chota
 - b) Cutervo
 - c) Chiclayo
 - d) otro

b) Factores organizacionales

6. Condición laboral
 - a) Contratado
 - b) Nombrado
 - c) 276
 - d) Serums
7. Remuneración mensual
 - a) < S/. 1400
 - b) S/. 1500 - S/. 2400
 - c) S/. 2500 - S/. 3400
 - d) ≥ S/. 3500
8. Trabajos extras
 - a) Siempre
 - b) la mayoría de las veces si
 - c) la mayoría de las veces no
 - d) Nunca
9. Profesión
 - a) medico
 - b) odontólogo (a)
 - c) obstetra
 - d) enfermera (o)
 - e) técnico de enfermería
 - f) otros
10. Tiempo de servicio
 - a) < 1 año
 - b) 1 – 3 años
 - c) 4 – 6 años
 - d) 7 – 9 años
 - e) ≥ 10 años

c) Factores motivacionales

11. ¿Las actividades que usted realiza son supervisadas?
 - a) Siempre
 - b) la mayoría de las veces si
 - c) la mayoría de las veces no
 - d) Nunca

12. ¿Cómo son sus relaciones personales con el personal que labora a su alrededor?

- a) excelentes
- b) buenas
- c) regulares
- d) malas

13. ¿En alguna oportunidad ha sido ascendido de cargo?

- a) Siempre
- b) la mayoría de las veces si
- c) la mayoría de las veces no
- d) Nunca

14. ¿en alguna oportunidad ha sido felicitado por el cumplimiento de sus funciones?

- a) Siempre
- b) la mayoría de las veces si
- c) la mayoría de las veces no
- d) Nunca

15. ¿se siente satisfecho por el trabajo que realiza?

- a) muy satisfecho
- b) satisfecho
- c) poco satisfecho
- d) insatisfecho

16. ¿en alguna oportunidad se ha sentido estresado por el trabajo que realiza?

- a) Siempre
- b) la mayoría de las veces si
- c) la mayoría de las veces no
- d) Nunca

Variable dependiente. Cuestionario sobre desempeño laboral

Nº	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4	Excelente 5
1	Tiene iniciativa para aprender nuevas habilidades y extender sus horizontes. Se fija metas para alcanzar niveles óptimos de desempeño y promueve la innovación.					
2	Es honesto, asume la responsabilidad de las acciones colectivas e individuales.					
3	Se dirige al personal con respeto y justicia desarrolla eficaces relaciones de trabajo con los jefes, colegas y clientes.					
4	Compromete al personal a desempeñar el máximo de su habilidad.					
5	Muestra sensibilidad hacia los puntos de vista de otros y los comprende. Solicita y aprovecha la realimentación que recibe de sus colegas y compañeros, aun cuando son opuestas a los suyos.					
6	Posee conocimientos y destrezas que le permitan ejercer su puesto con eficacia.					
7	Solicita participación de todo nivel en el desarrollo de las acciones de la organización, y aplica estrategias en relación con sus colegas y supervisados.					
8	Colabora, comparte, planea, descubre y promueve las oportunidades de colaborar, maneja un clima amigable de cooperación.					
9	Controla en forma constante y cuidadosa su trabajo, siempre en busca de excelencia.					
10	Uso eficaz y protección de los recursos.					
11	Identifica los problemas y reconoce sus síntomas, establece soluciones. Posee habilidad para implementar decisiones en un tiempo y manera apropiada.					
12	Posee alta calidad de servicio y cumple con los plazos previstos. Promueve el buen servicio en todo nivel.					
13	Su gestión programática y de servicio llega a todos los ámbitos de trabajo. Se involucra con el trabajo de campo.					

Anexo 3. Validez y confiabilidad

Variable dependiente: cuestionario sobre factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales.

Tabla 5

Validación de contenido del instrumento de factores asociados por juicio de expertos

Experto	Nombres y Apellidos	DNI	Aplicable/no aplicable
1	C.D. Fredy Huanca Escobar	42244875	Aplicable
2	Lic. Enf. Diana del Pilar Bazán Sánchez	71338400	Aplicable
3	Obst. Ana María Saavedra Pérez	42922995	Aplicable
4	Lic. Enf. Luz Miriam Vega Campos	46825525	Aplicable
5	Obst. Herly Roxana Rodrigo Tongo	76123442	Aplicable

Nota. En la tabla 5 se puede evidenciar la relación de expertos que realizaron la validación del instrumento para medir la variable factores asociados, se consideró 5 expertos. Fuente: Fichas de validación.

Tabla 6

Resumen de procesamiento de datos

	N	%
Casos	Válido	20 100
	Excluido ^a	0 ,0
	Total	20 100,0

Nota. En la tabla 6 se puede evidenciar el resumen del procesamiento de datos de validación del instrumento de medición de la variable factores asociados, el cual conto con 20 casos. Fuente: Prueba piloto

Tabla 7

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	16

Nota. En la tabla 7 se puede evidenciar la confiabilidad del instrumento de medición para la variable factores asociados, se realizó mediante el Alfa de Cronbach, considerando valores; muy alta (0,81 a 1,00), alta (0,61 a 0,80), moderada (0,41 a 0,60), baja 0,21 a 0,40) y muy baja (0,01 a 0,20), encontrando una confiabilidad alta con 0,726. Fuente: Prueba piloto.

Variable dependiente. Cuestionario sobre desempeño laboral

El cuestionario usado para medir la variable desempeño laboral, fue validado por juicio de expertos, para posteriormente ser aplicado en una prueba piloto, con los siguientes resultados:

Tabla 8

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	20	100
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Nota. En la tabla 8 se puede evidenciar el resumen del procesamiento de datos de validación del instrumento de medición de la variable desempeño laboral, el cual conto con 20 casos. Fuente: Tesis de Linares, 2017.

Tabla 9

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	16

Nota. En la tabla 9 se puede evidenciar la confiabilidad del instrumento de medición de la variable desempeño laboral, fue realizada mediante el Alfa de Cronbach, considerando valores; muy alta (0,81 a 1,00), alta (0,61 a 0,80), moderada (0,41 a 0,60), baja 0,21 a 0,40) y muy baja (0,01 a 0,20), se encontró una confiabilidad muy alta con 0,854. Fuente: Tesis de Linares, 2017.

Anexo 4. Hojas de validación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de salud Tacabamba.

VARIABLE	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
FACTORES ASOCIADOS	Dimensión sociodemográfica											
	1 Edad	✓										
	2 Sexo	✓										
	3 Estado civil	✓										
	4 N° de hijos	✓										
	5 Procedencia	✓										
	Dimensión organizacional											
	6 Condición laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	7 Remuneración mensual	✓		✓		✓		✓		✓		
	8 Trabajos extras	✓		✓		✓		✓		✓		
	9 Profesión	✓		✓		✓		✓		✓		
	10 Tiempo de servicio	✓		✓		✓		✓		✓		
	Dimensión motivacional											
	11 ¿Las actividades que usted realiza son supervisadas?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	12 ¿Cómo son sus relaciones personales con el personal que labora a su alrededor?	✓		✓		✓		✓		✓		
	13 ¿En alguna oportunidad ha sido ascendido de cargo?	✓		✓		✓		✓		✓		
14 ¿en alguna oportunidad ha sido felicitado por el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓		✓		✓		✓			
15 ¿se siente satisfecho por el trabajo que realiza?	✓		✓		✓		✓		✓			
16 ¿en alguna oportunidad se ha sentido estresado por el trabajo que realiza?	✓		✓		✓		✓		✓			

Grado y Nombre del Experto: Lic. Enf. Luz Miriam Vega Campos

Firma del experto:

Luz Miriam Vega Campos
 LIC. EN ENFERMERIA
 C.E. P 75367

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores Asociados al Desempeño Laboral de los trabajadores de la Microred de salud de Tacabamba.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre factores asociados

3. TESISTA:

Br.: Katherine Estepanie Colque Mamani

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 06 de octubre de 2021


Luz Miriam Vinos Campos
LIC. EN ENFERMERIA
C. E. P 75367

Firma/DNI: 46825525
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de salud Tacabamba.

VARIABLE	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN				RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR				RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM					RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
FACTORES ASOCIADOS	Dimensión sociodemográfica																	
	1	Edad	X		X		X		X		X		X		X			
	2	Sexo	X		X		X		X		X		X		X			
	3	Estado civil	X		X		X		X		X		X		X			
	4	N° de hijos	X		X		X		X		X		X		X			
	5	Procedencia	X		X		X		X		X		X		X			
	Dimensión organizacional																	
	6	Condición laboral	X		X		X		X		X		X		X			
	7	Remuneración mensual	X		X		X		X		X		X		X			
	8	Trabajos extras	X		X		X		X		X		X		X			
9	Profesión	X		X		X		X		X		X		X				
10	Tiempo de servicio	X		X		X		X		X		X		X				
Dimensión motivacional																		
11	¿Las actividades que usted realiza son supervisadas?	X		X		X		X		X		X		X				
12	¿Cómo son sus relaciones personales con el personal que labora a su alrededor?	X		X		X		X		X		X		X				
13	¿En alguna oportunidad ha sido ascendido de cargo?	X		X		X		X		X		X		X				
14	¿en alguna oportunidad ha sido felicitado por el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		X		X		X		X				
15	¿se siente satisfecho por el trabajo que realiza?	X		X		X		X		X		X		X				
16	¿en alguna oportunidad se ha sentido estresado por el trabajo que realiza?	X		X		X		X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: Lic. Obst. Herly Roxana Rodrigo Tongo

Firma del experto:

H. Roxana Rodrigo Tongo
 OBSTETRA
 C.O.P. 36330

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores Asociados al Desempeño Laboral de los trabajadores de la Microred de salud de Tacabamba.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre factores asociados

3. TESISISTA:

Br.: Katherine Estepanie Colque Mamani

4. DECISIÓN:

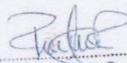
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 05 de octubre de 2021


H. Roxana Rodríguez Toranzo
OBSTETRA
C.O.P. 36390

Firma/DNI: 76123442
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de salud Tacabamba.

VARIABLE	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN				RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR				RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM					RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)			
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
FACTORES ASOCIADOS	Dimensión sociodemográfica																	
	1	Edad	✓															
	2	Sexo	✓															
	3	Estado civil	✓															
	4	N° de hijos	✓															
	5	Procedencia	✓															
	Dimensión organizacional																	
	6	Condición laboral	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
	7	Remuneración mensual	✓															
	8	Trabajos extras	✓															
	9	Profesión	✓															
	10	Tiempo de servicio	✓															
	Dimensión motivacional																	
	11	¿Las actividades que usted realiza son supervisadas?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
	12	¿Cómo son sus relaciones personales con el personal que labora a su alrededor?	✓															
	13	¿En alguna oportunidad ha sido ascendido de cargo?	✓															
14	¿En alguna oportunidad ha sido felicitado por el cumplimiento de sus funciones?	✓																
15	¿Se siente satisfecho por el trabajo que realiza?	✓																
16	¿En alguna oportunidad se ha sentido estresado por el trabajo que realiza?	✓																

Grado y Nombre del Experto: Lic. Enf. Diana del Pilar Bazán Sánchez

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR


 DIANA DEL PILAR BAZÁN SANCHEZ
 LICENCIADA EN ENFERMERIA
 CEP: 100657



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores Asociados al Desempeño Laboral de los trabajadores de la Microred de salud de Tacabamba.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre factores asociados

3. TESISISTA:

Br.: Katherine Estepanie Colque Mamani

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

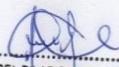
APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 07 de octubre de 2021


DIANA DEL PILAR BAZÁN SANCHEZ
LICENCIADA EN ENFERMERIA
CEP: 100657

Firma/DNI: 71338400

EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de salud Tacabamba.

VARIABLE	Ítems	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)							
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
FACTORES ASOCIADOS	Dimensión sociodemográfica														
	1	Edad	✓		✓							✓			
	2	Sexo	✓		✓							✓			
	3	Estado civil	✓		✓							✓			
	4	N° de hijos	✓		✓							✓			
	5	Procedencia	✓		✓							✓			
	6	Dimensión organizacional													
	7	Condición laboral	✓	NO	✓	NO						SI	NO		
	8	Remuneración mensual	✓		✓							✓			
	9	Trabajos extras	✓		✓							✓			
	10	Profesión	✓		✓							✓			
	11	Tiempo de servicio	✓		✓							✓			
	12	Dimensión motivacional													
	13	¿Las actividades que usted realiza son supervisadas?	✓	NO	✓	NO						SI	NO		
	14	¿Cómo son sus relaciones personales con el personal que labora a su alrededor?	✓		✓							✓			
	15	¿En alguna oportunidad ha sido ascendido de cargo?	✓		✓							✓			
16	¿en alguna oportunidad ha sido felicitado por el cumplimiento de sus funciones?	✓		✓							✓				
	¿se siente satisfecho por el trabajo que realiza?	✓		✓							✓				
	¿en alguna oportunidad se ha sentido estresado por el trabajo que realiza?	✓		✓							✓				

Grado y Nombre del Experto: Lic. Obst. Ana María Saavedra Pérez

Firma del experto:


 Lic. María Saavedra Pérez
 OBTETRA
 COP: 28446

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores Asociados al Desempeño Laboral de los trabajadores de la Microred de salud de Tacabamba.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre factores asociados

3. TESISISTA:

Br.: Katherine Estepanie Colque Mamani

4. DECISIÓN:

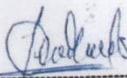
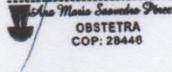
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 04 de octubre de 2021



OBSTETRA
COP: 28446

Firma/DNI: 42922995
EXPERTO



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Factores Asociados al Desempeño Laboral de los trabajadores de la Microred de salud de Tacabamba.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre factores asociados

3. TESISISTA:

Br.: Katherine Estepanie Colque Mamani

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

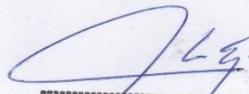
APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 06 de octubre de 2021


FREDY JUANCA ESCOBAR
CIRUJANO DENTISTA
C.O.P. 31002

Firma/DNI: 42244875

EXPERTO

Anexo 5. Autorización de ejecución de proyecto de investigación



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
GERENCIA SUBREGIONAL DE SALUD CHOTA
MICRORED DE SALUD TACABAMBA
CLAS TACABAMBA
Jr. 7 DE JUNIO S/N



EL QUE SUSCRIBE, GERENTE DE LA MICRORED DE SALUD DE TACABAMBA DE LA DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA

AUTORIZACIÓN

SE AUTORIZA A LA SRTA. KATHERINE ESTEPANIE COLQUE MAMANI, ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - POSGRADO, PARA REALIZAR ESTUDIOS DE INVESTIGACION EN LOS DIFERENTES ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA MICRORED DE SALUD TACABAMBA, A FIN DE CUMPLIR CON SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DENOMINADO "FACTORES ASOCIADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA MICRORED DE SALUD TACABAMBA"

SE EXPIDE LA PRESENTE AUTORIZACIÓN A SOLICITUD DEL INTERESADO, PARA LOS FINES QUE CONSIDERE CONVENIENTE.

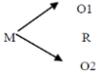
TACABAMBA, 06 DE NOVIEMBRE DEL 2021



Jose L. Medina Delgado
LIC. ENFERMERIA
CEP. 62386

Anexo 6. Matriz de consistencia

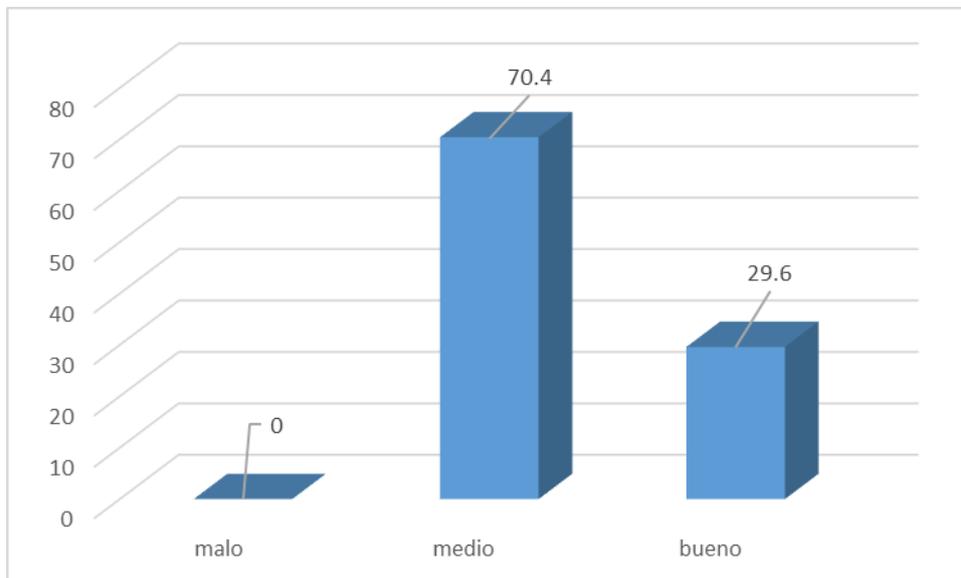
Formulación del problema	Objetivos de la investigación	Hipótesis	Variables	Población y muestra	Enfoque / nivel (alcance) / diseño	Técnica / instrumento
<p>Problema principal: ¿Cuáles son los factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de salud Tacabamba de la provincia de Chota, departamento de Cajamarca, en el año 2021?</p>	<p>Objetivo principal: Determinar los factores asociados al desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de salud Tacabamba</p>	<p>Hipótesis alternativa: Hay factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales que están significativamente relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores de la Microred de</p>	<p>V.I.: Factores sociodemográficos, organizacionales y motivacionales V.D: Desempeño laboral</p>	<p>Unidad de análisis: Trabajador que cumple con criterios de inclusión y exclusión. Población: Todos los profesionales de la Microred de salud de Tacabamba. Muestra: Como la población es pequeña se tomará de muestra a</p>	<p>Diseño de investigación: La investigación será de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, no experimental y correlacional, debido a que se buscará establecer la asociación</p>	<p>Instrumento: Para los factores se empleará como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario (se usará el cuestionario adaptado de Cancha Méndez, Julissa y Yauri Castro,</p>

<p>Problemas específicos:</p> <p>A. ¿Existe asociación entre los factores sociodemográficos con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba?</p> <p>B. ¿Existe asociación entre los factores organizacionales con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba?</p> <p>C. ¿Existe asociación entre los factores motivacionales con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>A. Determinar la asociación de los factores sociodemográficos con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba.</p> <p>B. Determinar la asociación de los factores organizacionales con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba.</p> <p>C. Determinar la asociación de los factores motivacionales con el desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba.</p>	<p>salud Tacabamba.</p>		<p>población censada de la Microred de salud de Tacabamba 82 profesionales</p>	<p>de las variables en estudio.</p>  <p>M: trabajadores de la Microred de salud de Tacabamba O1: factores R: asociación O2: desempeño</p>	<p>Thalía, 2019 y validado) Para el desempeño laboral se utilizará como técnica la observación y como instrumento una encuesta de Linares, 2017)</p> <p>Métodos de análisis de investigación:</p> <p>se realizará mediante el programa Spss v22 y la hoja de Excel.</p>
--	---	-------------------------	--	--	---	---

Anexo 7. Figuras

Figura 1

Distribución del desempeño laboral de los profesionales de la Microred de salud Tacabamba.



Nota. En la figura 1 se puede evidenciar la distribución del desempeño laboral de los profesionales de la Microred de Tacabamba, el 29,6 % (21) de los encuestados presentaron desempeño laboral bueno, el 70,4 % (50) de los encuestados presento desempeño laboral medio y el 0% presento desempeño laboral malo. Fuente: Resultado de encuesta del instrumento aplicado para medir desempeño laboral.