



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Factores motivacionales y el desempeño de los profesionales de la
salud del Centro de Salud Incahuasi

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

AUTORA:

Jurupe Seminario, Rosario Isabel (ORCID: 0000-0003-4763-4214)

ASESORA:

Dra. Gálvez Díaz Norma del Carmen (ORCID: 0000-0002-6975-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de prestaciones y Gestión del Riesgo de Salud

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo con gran amor y respeto a mis padres, hermanos, mi esposo y mi hijo por siempre brindarme de una u otra forma su apoyo incondicional, por siempre impulsarme a ser mejor y lograr con éxito las mejoras para mi carrera.

Agradecimiento

En primer lugar, dar gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, gracias a mi familia por siempre apoyarme en cada decisión o proyecto que inicio, y ahora en este camino de cumplir con excelencia el desarrollo de mi tesis.

No ha sido nada sencillo el camino empezado hasta ahora, pero gracias a sus aportes, su amor y apoyo, lo complicado se ha hecho menos.

Les agradezco y les hago presente mi inmenso afecto a ustedes mi querida familia.

Rosario

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	34
Anexo 1:.....	34
Anexo 2:.....	36
Anexo 3:.....	40
Anexo 4:.....	54
Anexo 5:.....	56
Anexo 6:.....	57
Anexo 7:.....	58
Anexo 8:.....	59
Anexo 9:.....	60
Anexo 10:.....	61

Índice de Tablas

Tabla 1. Validación de expertos	16
Tabla 2: Confiabilidad de factores motivacionales.....	16
Tabla 3: Confiabilidad de desempeño laboral	16
Tabla 4: Caracterización del personal de salud del centro de Salud de Incahuasi.	18
Tabla 5: Nivel de factores motivacionales de los profesionales de la salud del centro de Salud de Incahuasi.....	19
Tabla 6: Nivel de desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.	20
Tabla 7: Distribución de los factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi	21
Tabla 8: Factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.....	22

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Factores motivacionales actuales de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.	56
Figura 2. Distribución del desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.....	56

Resumen

En la actualidad el desempeño de los profesionales de la salud es un componente fundamental para los servicios sanitarios, porque ayudará a mejorar la calidad de la atención. El título de la investigación Factores motivacionales y su relación con el desempeño de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi. El objetivo general de la investigación fue: Analizar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño de los profesionales de la salud en el centro de salud Incahuasi. El tipo de investigación es cuantitativo- descriptivo, con un diseño correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 35 profesionales de salud que laboren en el centro de salud Incahuasi, además, la muestra fue igual a la población por ser una muestra censal. Los resultados obtenidos fueron que a través de la prueba estadística r de Pearson se pudo determinar que si existe una correlación fuerte positiva de 0.605. Evidenciando, a mayor nivel de motivación en el trabajo mejor será el desempeño laboral de los colaboradores. Se concluyó, que existe una relación directa de nivel alto entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral”, es decir cuando más se siente motivado los profesionales de salud por gusto propio, mejor será el desempeño laboral, cuyo valor fue de $R^2=0.605$.

Palabras clave: Factores motivacionales, desempeño laboral y evaluación de desempeño.

Abstract

At present, the performance of health professionals is a fundamental component for health services, because it will help improve the quality of care. The title of the research Motivational factors and their relationship with the work performance of the health professionals of the Incahuasi health center. The general objective of the research was to analyze the relationship between motivational factors and the performance of health professionals at the Incahuasi health center. The type of research is quantitative-descriptive, with a cross-sectional correlational design. The population consisted of 35 health professionals who work in the Incahuasi health center; in addition, the sample was equal to the population because it was a census sample. The results obtained were that through Pearson's r statistical test it was determined that if there is a strong positive correlation of 0.605. Evidence, the higher the level of motivation at work, the better the work performance of the collaborators. It was concluded that there is a direct high-level relationship between intrinsic motivation and job performance”, that is, the more health professionals feel motivated by their own pleasure, the better the job performance, whose value was $R^2 = 0.605$.

Keywords: Motivational factors, job performance and performance evaluation.

I INTRODUCCIÓN

Este trabajo se desarrolló con la finalidad de poder identificar los Factores de la Motivacionales y la relación con el desempeño laboral de los Profesionales de la salud de los establecimientos de primer nivel de atención como es el Centro de Salud Incahuasi. Sabiendo que la Motivación y Satisfacción laboral para lograr un buen desempeño laboral en los todos los trabajadores de salud son esenciales en una organización, ya que estos son la base para el desarrollo de la institución, es por eso que todas estas variables van a ayudar a las personas para así poder reflejado el desempeño de su trabajo y lograr los objetivos propuestos.

Tsounis, Bamidis, y Sarafis (2018), en África la motivación es un tema de alta complejidad que presenta una intensa diferenciación con otras estrategias sobre el manejo del personal de salud, los incentivos económicos no pueden por sí mismos motivar a los médicos. Por el contrario, el desarrollo y utilización de incentivos asociados al logro de metas, posibilita de desarrollo profesional y reconocimiento en el lugar de trabajo. El diagnóstico adecuado de las necesidades de los médicos en el hospital y la selección de las técnicas adecuadas, surgen a través de diversas teorías de la motivación, que pueden contribuir a la eficiencia y eficacia de los servicios de salud.

Se encontraron diversos artículos relacionados a nuestro tema a investigar a nivel internacionales, según Muthuri y Senkubuge (2019), Estados Unidos está experimentando tanto la mayor carga de morbilidad como la menor densidad de trabajadores sanitarios en 2,2 trabajadores sanitarios por 1000 habitantes de profesionales sanitarios. Evidenciando una grave escasez de recursos humanos para la salud lo cual repercute en el desempeño y la calidad de la atención médica brindada. En los establecimientos de salud el trabajador pasa la mayor parte de su vida, esto siendo así un determinante de su nivel económico, su seguridad emocional y su felicidad, considerando también que el trabajo brinda un sentido de identidad, mejorando el sentido de autoestima contribuyendo al desempeño.

El problema de factores motivacionales a nivel nacional, el Diario Peruano según Pebes y Uribe (2019), en el Perú estamos inmersos a cambios

tecnológicos, sociales y económicos y nadie duda que del proceso de adaptación a estas obtendremos las metas y logros propuestos y para ello es esencial disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización, en el campo de la salud la motivación del personal y la satisfacción en su puesto de trabajo son esencialmente relevantes en los profesionales de enfermería cuya razón de ser es cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y, brindar una atención de calidad, por ello el conocimiento y comprensión del nivel de motivación y de satisfacción de los enfermeros constituyen factores fundamentales para la organización.

La problemática institucional según Terry (2020) indicando que existe una brecha de los profesionales de la salud que siempre ha sido muy grande; aproximadamente nos falta 24000 profesionales médicos en todo el país, para cubrir no solo las necesidades de hoy sino la de los próximos 5 años. Uno de los problemas más determinantes es la pérdida considerable de médicos en los hospitales, debido a que migran a la práctica privada por mejores motivaciones económicas; la motivación es un factor crítico de éxito que es predominante en el aspecto tangible y monetario. Los profesionales reclaman mayores sueldos, bonos, horas complementarias y otros beneficios económicos los cuales al no ser alcanzados afectan el desempeño laboral y aumentan la brecha de atención al paciente. Los profesionales se migran a trabajar a zonas agrestes y alejadas debido a los bajos estímulos monetarios y a la casi nula posibilidad de desarrollo profesional.

Por todo ello se planteó el siguiente problema a investigar: ¿Cuál es la relación entre factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales asistenciales en el centro de salud Incahuasi?

La presente investigación es relevante porque, analiza la correlación estadística entre dos variables críticas en la gestión de los servicios de salud como son la motivación y el desempeño laboral, especialmente en un centro de salud del primer nivel de atención en la zona altoandina de Lambayeque. La implicancia social del estudio, está referida a la contribución que reciben los trabajadores del establecimiento en función a los resultados de la presente investigación, los beneficiarios indirectos serían los pacientes que se atienden en dicho establecimiento.

El valor teórico de la investigación, es contributivo porque analiza la base teórica de la motivación y sus diferentes tipologías valorando la sostenibilidad de la motivación económica; asimismo se revisan los conceptos relacionados a desempeño laboral que repercute directamente sobre el paciente. El aspecto práctico, es importante porque utiliza los instrumentos de este estudio, para utilizarlos en otras investigaciones del mismo tipo, con resultados obviamente diferenciales. Finalmente, el valor metodológico está relacionado a las recomendaciones y propuestas que esta investigación puede dejar a esta institución de salud para que se pueda evaluar su posible aplicación.

El objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en el Centro de Salud Incahuasi- 2020.

Mientras que los objetivos específicos fueron:

1. Caracterizar al personal de salud del Centro de Salud Incahuasi 2020.
2. Diagnosticar los factores motivacionales de los profesionales de la salud del Centro de Salud Incahuasi 2020.
3. Identificar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de la salud del Centro de Salud Incahuasi 2020.
4. Analizar la correlación entre las dimensiones de los factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud en el Centro de Salud Incahuasi.

La hipótesis que se formuló la hipótesis alterna: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de salud en el centro de salud Incahuasi. Mientras que la hipótesis nula fue no existe relación significativa entre los factores motivaciones y desempeño de los profesionales del centro de salud Incahuasi.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversas tesis que están relacionadas al tema de investigación a nivel internacional, nacional y local.

A Nivel Internacional

Casullo (2017), en la investigación “Influencia de la motivación en el desempeño laboral dentro de los Hospitales Públicos de Buenos Aires-Argentina”. Cuyo objetivo fue establecer las condiciones del trabajo, estimulación y beneficios en los nosocomios estatales. El diseño corresponde a un estudio descriptivo correlacional, la muestra estuvo formado por 220 funcionarios del establecimiento del hospital, la obtención de datos se realizó mediante el cuestionario. Los resultados de la investigación fueron: el 75% de empleados se sienten con un elevado grado de motivación, originando al interior del hospital un clima laboral favorable entre el equipo multidisciplinario; a pesar de la insuficiente infraestructura, carencia de materiales, equipos e insumos. En síntesis, la caracterizar sustantivamente las condiciones del hospital no es un aspecto influyente en la motivación de los empleados de salud de los hospitales públicos.

Game (2018) en su tesis “Factores que influyen en a satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia de Manabí- Ecuador”. El propósito de la investigación fue determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores con la finalidad de elaborar un plan estratégico de mejora. El tipo de investigación fue cuantitativa con el fin de evidenciar la problemática de los hospitales. Donde se concluyó que la satisfacción laboral conduce a que una institución sea eficiente y proactiva debido a que su personal responde a los objetivos de la misma, llegando a considerarla por diferentes autores como un indicador clave de la calidad de los servicios en el ámbito hospitalario.

Alvarado y Pinduisaca (2019), en su investigación “Factores que indican en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Matilde Hidalgo- Ecuador”. Cuyo objetivo fue determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería, la metodología utilizada fue cuantitativa con un

diseño correlacional de corte transversal. El resultado mas relevante fue que el 32% de este personal se adaptó fácilmente al puesto de trabajo, 56% con frecuencia se adaptó al puesto de labores, 12% a veces se adaptó al lugar donde fue colocado por la alta dirección del establecimiento hospitalario. Mientras que el 20% del personal enfermero manifestó estar de acuerdo con los incentivos que ha propuesto la alta dirección del centro hospitalario, al respecto, es necesario destacar que los hospitales públicos basan cualquier tipo de plan motivacional

A Nivel Nacional

Linares (2017), en su investigación “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona- Lima”. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud. La metodología utilizada fue descriptiva, porque se manifestó la problemática que surge dentro del centro de salud. El resultado mas resaltante fue que existe de una relación $Rho=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. Concluyendo que la correlación de spearman es 0,743 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

Ancieta y Poma (2018), en su tesis Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia- Lima. Cuyo propósito fue Determinar la relación de los factores motivacionales, intrínsecos y extrínsecos; con el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras. La metodología empleada fue descriptiva debido a que se detalló el problema que existe en el centro de salud Incahuasi, con un nivel prospectivo y de corte transversal. Los resultados revelaron con respecto al grado de satisfacción laboral de acuerdo a la relación interpersonales, la mayoría contesto estar muy satisfecho con sus compañeros, con el trabajo que realiza, con el supervisor de área y la toma de decisiones; en cuanto al ambiente físico de trabajo la mayoría contestaron estar poco satisfecho con el área de descanso y con las normas de bioseguridad ya que no se llevan a cabo por la falta de material médico quirúrgico.

Vidal (2018). En su investigación “Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital del Apoyo Gustavo Lanatta Lujan- Chachapoyas”. Cuyo objetivo fue comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de

los Hospitales. La metodología usada enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo comparativo, de tipo observacional, prospectivo, transversal. El resultado más importante el 63.9 % (28) tiene regular competencia profesional mientras que el 36.1% (13) tiene mala competencia profesional y ninguno (0 %) tienen buenas competencias profesional, por otro lado, se puede evidenciar que del 100% (36) de profesionales de enfermería, el 94.4 % (34) tienen regular competencia profesional, mientras que el 5.6 % (2) tienen mala competencia profesional. Ninguno (0 %) de los profesionales en estudio tienen buena competencia profesional.

Cancha y Yauri (2019) en su tesis Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz. El cual concluyó determinar los factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería. El enfoque investigativo cuantitativo porque a través de la recolección de datos fue representada en gráficos de barras y/o tortas, midiendo los resultados mediante una escala Likert. Donde se concluyó el 30% (15) de los profesionales de enfermería laboran en el servicio de medicina; los cuales también tienen un buen desempeño laboral, se muestra además que el 20% (10) de los profesionales de enfermería laboran en el servicio de pediatría; de los cuales el 4% (2) tienen un desempeño laboral malo y el 16% (8) tienen un buen desempeño laboral bueno.

A Nivel Local

Bobadilla (2017). En la investigación Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital De Essalud Chiclayo. EL objetivo fue determinar los factores motivacionales y su relación en el desempeño laboral del profesional de enfermería. La metodología aplicada en la investigación fue cuantitativa con un diseño correlación de corte transversal. El resultado arrojó que los factores motivacionales que prevalecen son los intrínsecos; es decir, los trabajadores estuvieron motivación por su vocación de servicio en un (89,6%) mientras con respecto a su desarrollo personal se sintieron motivados en un (83,3%), y solo (18.8%) se sintieron motivados con respecto a su reconocimiento.

La teoría que respalda a nuestra investigación es de Maslow (citada por Fischman, 2014) existen una serie de necesidades que se establecen de

manera jerárquica (las básicas: fisiológicas y de seguridad y protección; y las superiores: de pertenencia social, de estima, y de autorrealización) cuyo deseo de satisfacerlas hace que la persona esté motivada y así dirija su conducta. Cuando una necesidad está satisfecha ya no es un elemento motivador y el sujeto busca satisfacer la siguiente necesidad. Las necesidades no se satisfacen para siempre y la disminución en el nivel de satisfacción de una necesidad inferior hace que vuelva a ser motivadora. Por otro lado, no es necesario que una necesidad esté satisfecha completamente para que se active una superior, pueden atenderse varias necesidades a la vez y algunas personas pueden alterar el orden de necesidades dando prioridad a necesidades superiores (lo que además puede variar según el momento puntual de la vida del individuo).

El comportamiento de la persona está orientado a la satisfacción de sus necesidades y por tanto realizará aquellas actividades que le procure esa satisfacción evitando las que lo alejen de ella. Aplicado al trabajo, una persona guiará sus acciones para cubrir estas necesidades: buscará un trabajo que le permita satisfacer sus necesidades fisiológicas, que ese trabajo sea duradero y seguro, mantener buenas relaciones con los compañeros de trabajo, que su trabajo sea reconocido, ser competente en el trabajo, obtener resultados de su trabajo, etc. La motivación según Lay (2014) lo define como una “una característica psicológica humana que se suma al grado de compromiso de una persona. Es el proceso de gestión de influir en el comportamiento del personal de enfermería. Sin embargo, Bartol y Martin (2015) relacionan la motivación con la fuerza que estimula la conducta, le da dirección a la conducta y a la tendencia a prevalecer. En otras palabras, los individuos deben estar lo suficientemente estimulados, deben tener un enfoque claro en lo que se va a lograr y deben estar dispuestos a dedicar su energía durante un largo período de tiempo para realizar su propósito a fin de lograr los objetivos planteados por el centro de salud.

Existen dos tipos de motivación, según López (2017) la primera de ellas tenemos a la motivación intrínseca, refiere a la motivación por sí misma, no requiere mediación de otras personas, están bajo el control de la persona que realiza la acción, se asocia con el comportamiento mismo, sienten satisfacción

por hacer su trabajo, y dicha satisfacción proviene de factores como: gusto de concluir el trabajo, el sentimiento de culminar una realización. Además, señala que los motivos intrínsecos se generan internamente, se relaciona con la tarea o el empleo mismo; las recompensas intrínsecas comprenden de sentimientos de responsabilidad, triunfo, éxito, que se practicó a través de una experiencia, desafío, o de una tarea o meta atractiva. Y la segunda de ellas es la motivación extrínseca, el cual hace referencia a que las personas asocien un incentivo o una recompensa con algo motivador, realizan determinadas actividades solo porque reciben un sueldo y tienen que cubrir con una serie de necesidades. Esta motivación es necesaria para atraer al personal y mantenerlo en su trabajo, también lo usan para estimular a los empleados a lograr un nivel muy alto, y por ende a lograr nuevas metas; los pagos adicionales están establecidos a un mejor desempeño.

León (2013), donde afirma que el ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, esa fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquella. Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad. En otras ocasiones, la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse. La motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo. Por lo cual se concluye que la vida de las personas es un constante aprendizaje que se inicia con una necesidad insatisfecha, movilizandolos todos sus recursos hacia el logro de metas y recompensas.

En la presente investigación se han considerado de manera puntal y precisa diversos factores motivacionales intrínsecos, el cual son detallados a continuación:

Vocación: La vocación profesional es la tendencia natural que tiene una persona a ejercer una determinada profesión, de acuerdo con sus capacidades y preferencias, así como sus deseos, su estilo de vida, entre otros factores (Ansari, 2015).

Desarrollo Personal: Personas que evalúan habilidades y cualidades, considerando sus objetivos en la vida y establezcan metas para realizar y maximizar su potencial (Ansari, 2015).

Crecimiento profesional: es el deseo de mejorar y la voluntad de esforzarse por hacer cambios de manera intelectual (Ansari, 2015).

Responsabilidad: La responsabilidad es el cumplimiento de obligaciones, o el cuidado a la hora de tomar decisiones o hacer algo. La responsabilidad es también el hecho de ser responsable de alguien o de algo (Ansari, 2015).

Autonomía: La autonomía personal (moral o decisoria) es la capacidad del individuo para hacer elecciones, tomar decisiones y asumir las consecuencias de las mismas.

Sentido de competencia: La competencia personal y social es un conjunto de capacidades, conductas y estrategias, que permiten a la persona construir y valorar su propia identidad, actuar competentemente, relacionarse satisfactoriamente con otras personas y afrontar las demandas, los retos y las dificultades de la vida, pudiendo así adaptarse (Ansari, 2015).

Novedad de Aprendizaje: Este aprendizaje necesita una actitud proactiva que se establece a partir de la relación que existe con los contenidos o conocimientos teóricos. Gracias a la acción se favorece la motivación personal por el proceso y se retiene mejor lo aprendido en el transcurso (Ansari, 2015).

Relación y pertenencia: El sentido de pertenencia hace que un colaborador se sienta parte de la empresa y tome los objetivos del equipo como propios; al estar comprometido con tu trabajo aumentas tu desempeño y contribuyes a mejorar el ambiente laboral al mantener una actitud positiva que contagia de entusiasmo a tus compañeros (Ansari, 2015).

Transcendencia laboral: es la relevancia que existe en el desempeño del personal en el área laboral asignada.

Las dimensiones establecidas de motivación según Fischam (2014): La dimension Intrínseco; es la que nos impulsa a hacer cosas por el simple gusto de hacerlas. La propia ejecución de la tarea es la recompensa. A diferencia de la motivación extrínseca, basada en recibir dinero, recompensas y castigos, o presiones externas, la motivación intrínseca nace en el propio individuo. Mientras que la segunda dimensión extrínseco, se refiere a la realización de acciones por la mera satisfacción de hacerlas sin necesidad de ningún incentivo externo.

Chiavenato (2015) define al desempeño como un conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Es la forma en que las personas, equipos y organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados. Por otro lado Cuesta (2012), expresa que el desempeño es una medida métrica, que evalúa la relación con las metas, objetivos, requisitos o expectativas previamente definidos por una empresa. Por tanto, el desempeño puede ser medio, bajo, alto o excepcional lo cual es medido a través de una encuesta aplicada en la organización.

Gan y Triginé (2015). La gestión del desempeño consiste en la planeación, organización, dirección y control de todo el flujo de actividad de la organización en todas las áreas y en todos los niveles para asegurar el alcance los objetivos de la organización y entrega de los resultados excelentes. Además, Chiavenato (2015), indica que el desempeño de las personas puede y debe ser mejorado de modo gradual y constante. Por tanto, el jefe no sólo debe supervisar y evaluar el desempeño sino sobretodo realizar el cuidado para que las personas aprendan cada vez más, se desarrollen, definan metas y objetivos desafiantes, reciban realimentación en tiempo real acerca de sus resultados y pueden alcanzar niveles extraordinarios de desempeño esto se le denomina excelencia operativa.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. La evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor excelencia y el tipo de ambiente físico exigido para su funcionamiento. Sin embargo, la importancia

puesta en el equipamiento y el consiguiente planteamiento mecanicista de la administración abordada al individuo en forma de un “aprieta botones”, se veía como objeto moldeable a los intereses de la organización y fácilmente manipulable, pues se considera que su motivación obedecía tan solo objetivo salariales y económicos (Gan y Triginé, 2015).

En el desarrollo de una actividad se pueden involucrar algunos factores que generan una influencia negativa en el desempeño laboral afectando en el rendimiento habitual de los profesionales de enfermería, entre los que se identifican la motivación que tienen para el desarrollo de sus funciones habituales, el clima laboral en el que se desempeñan, la comunicación que existe entre los demás colaboradores y los pacientes, los horarios rotativos, se pueden presentar factores relacionados al ambiente, el desarrollo profesional y la falta de herramientas que limitan el desarrollo de actividades. Los factores internos que inciden en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, pertenecen al propio trabajador o trabajadora, es decir, pueden ser manejados por los colaboradores, a pesar que en algunos casos, pertenecen a la institución y solo el director o administrador del establecimiento de salud, puede determinar alguna medida para minimizar el riesgo de que estos profesionales puedan sentirse insatisfechos. Los factores que inciden en el desempeño son los siguientes (Berón y Palma, 2016).

El primero de ellos es el ingreso económico de los profesionales de enfermería: se considera uno de los principales indicadores que pueden generar una influencia directa en el desempeño de los colaboradores, ya que en la mayoría de los casos lo profesionales se preparan con la aspiración de recibir un sueldo superior y escalar en una posición diferente a la actual, por lo tanto es un indicador cuantitativo de carácter social y económico que interviene de manera directa en la satisfacción laboral y el reconocimiento laboral que percibe el personal de enfermería (Berón y Palma, 2016).

El segundo de ellos fue el volumen y ritmo de trabajo; donde el personal de enfermería se encuentra sometido a una excesiva carga de trabajo que puede originarse por diferentes factores como es la deficiencia en la planificación por parte de los responsables de la administración, la reducción de los tiempos que debe emplear para ejecutar una actividad de atención, la obligación de cumplir

con tareas que elevan los niveles de estrés y de cansancio lo que constituye un factor que influye en el desempeño ya que reduce la capacidad de rendimiento, genera ansiedad, irritabilidad y bloquea la capacidad de los profesionales de resolver tareas establecidas (Berón y Palma, 2016).

El Tareas aburridas monótonas, el profesional de enfermería en la mayoría de los casos realiza actividades que pueden ser frecuentes y monótonas en un puesto, lo que puede producir una sensación de limitaciones de sus capacidades y puede generar el rechazo ante la obligación de repetir día tras día la misma tarea, lo que incluso puede hacer ver la función a su cargo como una larga jornada pesada que no termina (Castillo y Torres, 2014).

Elevado nivel de responsabilidad, cuando existe muchas posibilidades en que se cometa un error y que esto tenga consecuencia grave las cuales favorecen que se eleven los niveles de estrés laboral (Berón y Palma, 2016).

Acoso laboral; es cuando el trabajador es objeto de burlas, insultos, intimidaciones, amenazas hasta violencia física, consiste en los casos más graves de estrés laboral que requieren de atención psicológica (Berón y Palma, 2016).

Falta de reconocimiento; la carencia de planes motivacionales para los trabajadores, puede ser otra de las causas que pueden influir en una baja del desempeño laboral, más aún, cuando en caso de existir estos estímulos, solo abarca a algunos empleados y a no todo el personal, agravándose la situación conflictiva si es que el colaborador considera que debía recibir una gratificación por su esfuerzo y si considera que no es valorado suele reducir aún más el desempeño (Berón y Palma, 2016).

La evaluación del desempeño según Chiavenato (2015), es una apreciación sistemática de cómo se desempeña una persona en un puesto y de su potencial de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Asimismo para evaluar a los colaboradores se aplican varios procedimientos conocidos como: evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evolución de la eficiencia en las funciones, etc. Esta evaluación es un medio que permite detectar problemas en la supervisión del personal y en la

integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como discordancias, desaprovechamiento del empleado que tiene más potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación.

Las dimensiones de desempeño laboral según Chiavenato (2015) es:

Nivel cognitivo: es aquello que pertenece o que está relacionado al conocimiento. Éste, a su vez, es el cúmulo de información que se dispone gracias a un proceso de aprendizaje o a la experiencia.

Habilidades y aptitudes: las habilidades son la destreza que una persona tiene para ejercer determinada actividad. Mientras que la aptitud es capacidad de una persona o una cosa para realizar adecuadamente cierta actividad, función o servicio.

Actitudes: es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias. Las actitudes determinan la vida anímica de cada individuo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque metodológico fue cuantitativo; según Bernal (2015) este tipo de estudios miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, el fin es recolectar toda la información que obtengamos para poder llegar al resultado de la investigación. Es decir, se utilizó la herramienta estadística SPSS versión 23; para generar resultados y que sean representados mediante gráficos de barras y/o tortas, de las encuestas aplicadas al personal de salud.

Fue descriptivo, porque detalló el problema que surgió en el centro de salud Incahuasi, el cual se relacionó con el desempeño laboral y los factores motivacionales.

Fue correlacional, porque se buscó en el estudio determinar la relación estadística que surgió al aplicar dichos instrumentos. Con diseño no experimental, porque la investigadora no manipuló o influyó en los resultados obtenidos mediante las encuestas aplicadas.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Factores motivacionales

V2: Desempeño laboral

3.3. Población, muestra y muestreo

Bernal (2015), define a la población como un conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado.

Para la presente investigación, la población estuvo conformada por 35 profesionales de salud que laboren en el centro de salud Incahuasi.

Los criterios de inclusión:

Médicos que laboren en el centro de salud Incahuasi.

Enfermeras que laboren en el centro de salud Incahuasi.

Profesionales de la salud que firmen el consentimiento informado.

Los criterios de exclusión:

Personal médico que laboren en otro centro de salud.

Personal enfermero que laboren en otro centro de salud.

En caso de la muestra, será equivalente a la población por ser un número pequeño de colaboradores, el cual no se aplicará la fórmula estadística para poblaciones finitas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, definida por Thompson (2015) como un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar.

Como instrumento se utilizó el cuestionario el cual es definido por Hernández (2015) como un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Para la recolección de datos se crearon dos cuestionarios, el primero de ellos estuvo conformado por 30 ítems relacionadas a las dimensiones de la variable factores motivacionales, el cual estuvo distribuido de la siguiente manera: para la dimensión intrínseca desde la pregunta 1 hasta la 19, y para dimensión extrínseca estuvo conformada por 10 ítems. Para la segunda variable desempeño laboral estuvo conformada por 21 ítems redactados coherentemente de acuerdo a sus dimensiones; cuya escala para ambos cuestionarios fueron de tipo Likert.

Para la validez del instrumento está definida por Hernández (2014) como la revisión de la presentación del contenido, entre contraste de los indicadores con los ítems (preguntas) que miden las variables pertinentes. Los instrumentos fueron validados mediante un juicio de expertos donde aprobaron la formulación de los cuestionarios de acuerdo a sus experiencia investigativa.

Tabla 1. Validación de expertos

Nº	Grado Académico	Experto	DNI
1	Mg.	Pejerrey González Rocío	16627088
2	Dr.	Chávarry Isla Abel Eduardo	16644393
3	Dr.	Alarcón Villanueva Guido	16426097
Total			

Fuente: Elaboración propia

La confiabilidad de los instrumentos de medición se determinó mediante la aplicación de una prueba piloto el estuvo conformada por 10 participantes. Además, para obtener el valor de la confiabilidad se utilizó la herramienta estadística alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0.905 y 0.916 para ambas variables simultáneamente.

Tabla N°2: Confiabilidad de factores motivacionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,905	30

Fuente: Elaboración propia

Tabla N°3: Confiabilidad de desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,916	21

Fuente: Elaboración propia

3.5. Procedimientos

Los procedimientos para realizar la investigación, consistió en primer lugar identificar el problema que surge dentro del Centro de Salud de Incahuasi; luego se realizó la búsqueda de información en cuanto a las variables. Y de esta manera se procedió a realizar las dimensiones de cada una de ellas para poder elaborar los instrumentos de recolección de datos, finalmente se aprobó el proyecto de investigación por área de investigación académica. Se gestionó un permiso a la Red de Salud Ferreñafe; a través de una solicitud presentada al Gerente de la Red Ferreñafe, para realizar el estudio titulado Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de

la salud del centro el Salud Incahuasi. Además, se solicitó permiso a los profesionales de la salud para que participen de nuestro estudio mediante la firma del documento consentimiento informado.

3.6. Método de análisis de datos

Se desarrolló mediante la recopilación de datos, a través de la aplicación de cuestionarios, luego de recolectar los datos, estos fueron registrados en un Excel para su análisis estadístico según las variables y dimensiones de estudio, de ello se obtuvieron tablas y gráficos de frecuencias. La prueba que se utilizó fue la R de Pearson el cual se obtuvo una correlación de 0.443.

3.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se aplicaron en la investigación tuvieron gran relevancia porque la información o data fue real según el contexto médico, donde la persona que realizó la investigación, obtuvo ciertas reacciones positivas o negativas en el ámbito donde se desarrolló la investigación, de las cuales dependió el avance, desde el punto de vista científico. Durante la investigación se pondrá en práctica los principios éticos de Peña, Moreno y Rojas (2012) tenemos a la beneficencia; el cual está referido a la actitud humana de poder encontrar y registrar la información correcta en el expediente clínico que es elaborado por el servicio; los actos de desprendimiento en la labor de medicina consisten en hacer cumplir las órdenes hechas en este registro y poder evolucionar los cambios en el estado de salud de los pacientes. Además, tenemos a la justicia, es un conjunto de derechos que son afines a un trato justo, equitativo y respetuoso.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Caracterización del personal de salud del centro de Salud de Incahuasi.

	n	%
Sexo		
Femenino	22	62,9
Masculino	13	37.1
Edad		
De 20 a 30 años	25	71.4
De 31 a 40 año	8	22.9
De 41 a 50 años	2	5.7
Condición de trabajo		
Contratado	30	85.7
Nombrado	5	14.3
Total	35	100.0

Fuente: Encuesta realizada al personal de salud.

En la tabla 4, se muestra las características del personal encuestado, donde el 62,9% de los encuestados fueron del sexo femenino y el 37,1% del sexo masculino, la mayoría se encontró en el rango de edad de 20 a 30 años (71,4%). El 85,7% de los trabajadores cuentan con la condición de contratado (85,7%) y el 14,3% fueron nombrados.

Tabla 5

Nivel de factores motivacionales de los profesionales de la salud del centro de Salud de Incahuasi.

Niveles	Factores motivacionales			
	Intrínseco		Extrínseco	
	n	%	n	%
Deficiente	11	31.4	17	48.6
Regular	15	42.9	11	31.4
Bueno	9	25.7	7	20.0
Total	35	100.0	35	100.0

Fuente: Profesionales de salud

En la tabla 5, en el factor intrínseco el 42,9% destacó en el nivel regular, el 31,4% presentaron un nivel motivacional intrínseco deficiente y el 25,7% un nivel bueno.

Mientras en el 48.6% presentaron n nivel deficiente del factor motivacional extrínseco, el 31,4% de nivel regular y el 20% de nivel bueno.

Donde se muestra que el personal suelo motivarse por situaciones propias, mientras los factores de la institución sienten una baja motivación.

Donde estos últimos pueden ser responsables de la insatisfacción en el trabajo, originando un bajo desempeño laboral.

Tabla 6

Nivel de desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.

	n	%
Bajo	19	54.3
Medio	6	17.1
Alto	10	28.6
Total	35	100.0

Fuente: Personal de salud

Más de la mitad de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi (54,3%) presentó un bajo desempeño laboral, el 17,1% presentó un nivel de desempeño laboral medio y en el otro extremo un 28,6% del profesional alcanzó un desempeño laboral alto, se evidencia una necesidad de mejora del desempeño laboral, donde se mejoren las condiciones y se reconozcan los factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales a fin de lograr trabajadores más comprometidos con la función de salud.

Tabla 7

Distribución de los factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi

Factores motivacionales		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Medio		Alto		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Factor intrínseco	Deficiente	10	90.9%	1	9.1%	0	0.0%	11	100.0%
	Regular	7	46.7%	4	26.7%	4	26.7%	15	100.0%
	Bueno	2	22.2%	1	11.1%	6	66.7%	9	100.0%
Factor Extrínseco	Deficiente	14	82.4%	2	11.8%	1	5.9%	17	100.0%
	Regular	2	18.2%	3	27.3%	6	54.5%	11	100.0%
	Bueno	3	42.9%	1	14.3%	3	42.9%	7	100.0%
	Total	19	54.3%	6	17.1%	10	28.6%	35	100.0%

Fuente: Trabajadores de salud

En la tabla 7, se muestra el cruce de los factores motivacionales con el desempeño laboral, en el factor intrínseco se muestra que los profesionales que tienen un deficiente motivación intrínseca, no se encontraron trabajadores con niveles de desempeño alto, cuando el nivel es regular el 26,7% presentó un alto desempeño laboral y cuando presentó un motivación intrínseca buena el 66,7% presentó un alto desempeño, donde se evidencia que a medida que aumenta la motivación intrínseca el desempeño laboral también se incrementa.

Los trabajadores con motivación extrínseca deficiente, el 5,9% presentó un alto desempeño laboral, cuando el nivel fue medio el nivel de desempeño alto ascendió a 54,5%; en cambio, si la motivación es extrínseca es baja el 42,9% presentó un alto desempeño, se muestra que a medida incrementa la motivación extrínseca, el desempeño también varía, pero en diferente proporción.

Contrastación de hipótesis

Tabla 8

Factores motivacionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.

Dimensiones de factores motivacionales	Desempeño laboral		
	R ²	Sig. bilateral	N
Intrínseco	,605**	.000	35
Extrínseco	,443**	.008	35

Fuente: personal de salud

Se evidencia a un nivel de significancia de $0,000 < 0,05$; y con un coeficiente de correlación de Pearson ($R^2=0,605$), se establece que el factor motivacional intrínseco se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

El factor extrínseco a un nivel de significancia de $0,008 > 0,05$ y con un coeficiente de correlación de ($R^2=0,443$), que existe una correlación significativa con el desempeño laboral.

De los factores motivacionales, se demuestra que el factor extrínseco presento una más fuerte relación con el desempeño laboral, a diferencia del factor intrínseco que la relación es menos fuerte.

V. DISCUSIÓN

El rendimiento del trabajador de la salud, es cada vez más discutible debido a la no existencia de estándares para medir el desempeño en el trabajo; existe un conjunto de elementos que favorecen estos procesos; la motivación intrínseca, es uno de ellos, y cual reconoce al trabajador y valora sus intervenciones.

La discusión empieza con el análisis del primer objetivo específico en la tabla 4, con respecto a la caracterización del personal se pudo evidenciar que el 62,9% de los encuestados fueron del sexo femenino y la mayoría se encontró en el rango de edad de 20 a 30 años (71,4%). El 85,7% de los trabajadores cuentan con la condición de contratado.

En cuanto al segundo objetivo específico, en la tabla 5, con respecto a la motivación intrínseca el 31.4% lo evalúa como deficiente porque el personal asistencial no presenta la facultad de tomar decisiones importantes ante los riesgos naturales que presenta un paciente, porque están sometidos a la disposición de sus superiores. Además, se evidenció que no existe armonía, ni clima laboral adecuado entre colegas. También indicaron que no existe un trato equitativo en la institución, lo cual hace que el trabajo sea deficiente. Finalmente, el 42.9% lo cataloga como regular. Con respecto a la motivación extrínseca, el 48.6% indica que se encuentra en un nivel deficiente, debido a la carencia por compensación monetaria que reciben según sus actividades que realizan fuera de su hora de trabajo (horas complementarias); asimismo, no reciben ningún tipo de estímulo por el logro conseguido; finalmente, el personal manifiesta su indisposición frente al problema logístico que no cuenta con la provisión de materiales y medicamentos. Mientras que el 31.4% lo cataloga como regular.

Estos resultados se contrastaron con Tsounis, Bamidis, y Sarafis (2018), afirmando que la motivación es un tema de alta complejidad que presenta una intensa diferenciación con otras estrategias sobre el manejo del personal de salud, los incentivos económicos no pueden por sí mismos motivar a los médicos. Por el contrario, el desarrollo y utilización de incentivos asociados al logro de metas, posibilita de desarrollo profesional y

reconocimiento en el lugar de trabajo. El diagnóstico adecuado de las necesidades de los médicos en el hospital y la selección de las técnicas adecuadas, surgen a través de diversas teorías de la motivación, que pueden contribuir a la eficiencia y eficacia de los servicios de salud. También, se ccontrato con con la investigación realizado con Casullo (2017), cuyo objetivo fue establecer las condiciones del trabajo, estimulación y beneficios en los nosocomios estatales. El diseño corresponde a un estudio descriptivo correlacional, la muestra estuvo formado por 220 funcionarios del establecimiento del hospital, la obtención de datos se realizó mediante el cuestionario. Los resultados de la investigación fueron: el 75% de empleados se sienten con un elevado grado de motivación, originando al interior del hospital un clima laboral favorable entre el equipo multidisciplinario; a pesar de la insuficiente infraestructura, carencia de materiales, equipos e insumos. En síntesis, la caracterizar sustantivamente las condiciones del hospital no es un aspecto influyente en la motivación de los empleados de salud de los hospitales públicos.

Estos resultados se basaron con la teoría de Lay (2014) lo define como una “una característica psicológica humana que se suma al grado de compromiso de una persona. Es el proceso de gestión de influir en el comportamiento del personal de enfermería. Sin embargo, Bartol y Martin (2015) relacionan la motivación con la fuerza que estimula la conducta, le da dirección a la conducta y a la tendencia a prevalecer. En otras palabras, los individuos deben estar lo suficientemente estimulados, deben tener un enfoque claro en lo que se va a lograr y deben estar dispuestos a dedicar su energía durante un largo período de tiempo para realizar su propósito a fin de lograr los objetivos planteados por el centro de salud. Al hablar de motivación se considera como uno de los medios a través de las cuales una buena organización pueda asegurar la permanencia de los profesionales, por lo tanto, en las organizaciones empresariales debemos cuidar que diferentes aspectos tales como la remuneración, trato de las personas, planes de carrera, ambiente de trabajo, definición de objetivos, tareas, etc. no desmotiven a los empleados.

Se contrató con as teorías de León (2013), donde afirma que el ciclo

motivacional comienza cuando surge una necesidad, esa fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo satisfará la necesidad y por ende descargará la tensión provocada por aquella. Una vez satisfecha la necesidad, deja de ser motivadora de comportamiento, puesto que ya no causa tensión o inconformidad. En otras ocasiones, la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse. La motivación humana es cíclica: el comportamiento es casi un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo. Por lo cual se concluye que la vida de las personas es un constante aprendizaje que se inicia con una necesidad insatisfecha, movilizándolo todos sus recursos hacia el logro de metas y recompensas.

Con respecto al tercer objetivo específico, en la tabla 6, el 54,3% evidenció un bajo desempeño laboral, debido a las siguientes razones: baja disposición a la especialización, inexistencia del trabajo en equipo, bajo nivel de comunicación interna, problemas de relaciones interpersonales y problemas con la regulación del carácter en las jefaturas. Finalmente, el 28.6% de los encuestados alcanzan un nivel de desempeño alto. Estos resultados se contrastaron con Game (2018). El propósito de la investigación fue determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores con la finalidad de elaborar un plan estratégico de mejora. El tipo de investigación fue cuantitativa con el fin de evidenciar la problemática de los hospitales. Donde se concluyó que la satisfacción laboral conduce a que una institución sea eficiente y proactiva debido a que su personal responde a los objetivos de la misma, llegando a considerarla por diferentes autores como un indicador clave de la calidad de los servicios en el ámbito hospitalario.

Otra investigación similar fue la de Alvarado y Pinduisaca (2019) cuyo objetivo fue determinar los factores que inciden en el desempeño laboral del

profesional de enfermería, la metodología utilizada fue cuantitativa con un diseño correlacional de corte transversal. El resultado más relevante fue que el 32% de este personal se adaptó fácilmente al puesto de trabajo, 56% con frecuencia se adaptó al puesto de labores, 12% a veces se adaptó al lugar donde fue colocado por la alta dirección del establecimiento hospitalario. Mientras que el 20% del personal enfermero manifestó estar de acuerdo con los incentivos que ha propuesto la alta dirección del centro hospitalario, al respecto, es necesario destacar que los hospitales públicos basan cualquier tipo de plan motivacional.

También, encontramos otra investigación realizada por Ancieta y Poma (2018). Cuyo propósito fue Determinar la relación de los factores motivacionales, intrínsecos y extrínsecos; con el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras. La metodología empleada fue descriptiva debido a que se detalló el problema que existe en el centro de salud Incahuasi, con un nivel prospectivo y de corte transversal. Los resultados revelaron con respecto al grado de satisfacción laboral de acuerdo a la relación interpersonales, la mayoría contestó estar muy satisfecho con sus compañeros, con el trabajo que realiza, con el supervisor de área y la toma de decisiones; en cuanto al ambiente físico de trabajo la mayoría contestaron estar poco satisfecho con el área de descanso y con las normas de bioseguridad ya que no se llevan a cabo por la falta de material médico quirúrgico.

Otra investigación, donde los resultados fueron similar fue la de Bobadilla (2017), el objetivo fue determinar los factores motivacionales y su relación en el desempeño laboral del profesional de enfermería. La metodología aplicada en la investigación fue cuantitativa con un diseño correlación de corte transversal. El resultado arrojó que los factores motivacionales que prevalecen son los intrínsecos; es decir, los trabajadores estuvieron motivación por su vocación de servicio en un (89,6%) mientras con respecto a su desarrollo personal se sintieron motivados en un (83,3%), y solo (18.8%) se sintieron motivados con respecto a su reconocimiento.

Estos resultados se contrastan teóricamente con Chiavenato (2015), quien define al desempeño como un conjunto de características o capacidades de

comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Es la forma en que las personas, equipos y organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados. Por otro lado Cuesta (2012), expresa que el desempeño es una medida métrica, que evalúa la relación con las metas, objetivos, requisitos o expectativas previamente definidos por una empresa. Por tanto, el desempeño puede ser medio, bajo, alto o excepcional lo cual es medido a través de una encuesta aplicada en la organización.

Berón y Palma (2006) define al desempeño como un conjunto de características o capacidades de comportamiento o rendimiento de una persona, equipo u organización. Es la forma en que las personas, equipos y organizaciones realizan sus tareas y actividades y con ello alcanzan los objetivos organizacionales y promueven excelentes resultados. Por otro lado Cuesta (2012), expresa que el desempeño es una medida métrica, que evalúa la relación con las metas, objetivos, requisitos o expectativas previamente definidos por una empresa. Por tanto, el desempeño puede ser medio, bajo, alto o excepcional lo cual es medido a través de una encuesta aplicada en la organización.

Se analiza el tercer objetivo específico en la tabla 7, el 66.7% presentó un alto desempeño, donde se evidencia que a medida que aumenta la motivación intrínseca el desempeño laboral también se incrementa. Y con respecto a la motivación extrínseca el 42.9% de los profesionales lo evalúan con baja. Estos resultados coinciden con Cancha y Yauri (2019) quien concluyó el 30% (15) de los profesionales de enfermería laboran en el servicio de medicina; los cuales también tienen un buen desempeño laboral, se muestra además que el 20% (10) de los profesionales de enfermería laboran en el servicio de pediatría; de los cuales el 4% (2) tienen un desempeño laboral malo y el 16% (8) tienen un buen desempeño laboral bueno.

Los trabajadores con motivación extrínseca deficiente, el 5,9% presentó un alto desempeño laboral, cuando el nivel fue medio el nivel de desempeño alto ascendió a 54,5%; en cambio, si la motivación es extrínseca es baja el

42,9% presentó un alto desempeño, se muestra que a medida incrementa la motivación extrínseca, el desempeño también varía, pero en diferente proporción.

Finamente se analizó el objetivo general, en la tabla N 8, a través de la prueba estadística r de Pearson se pudo determinar que si existe una correlación fuerte positiva de 0.605. Evidenciando, a mayor nivel de motivación en el trabajo mejor será el desempeño laboral de los colaboradores. Estos resultados se contrastan con Linares (2017), cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el centro de salud. La metodología utilizada fue descriptiva, porque se manifestó la problemática que surge dentro del centro de salud. El resultado más resaltante fue que existe de una relación $Rho=0,806$ entre las variables: motivación laboral y desempeño laboral. Concluyendo que la correlación de spearman es 0,743 lo que significa que hay una correlación significativa muy alta.

El estudio influirá de forma positiva tanto en los aspectos prácticos y administrativos, ya que, al producir información relevante del personal de salud, le permitirá tomar las medidas de mejora necesarias a través de implementación de proyectos tanto por el departamento de enfermería, así como del área salud, influenciando a tener una mejor productividad en los profesionales, así serán profesionales eficientes y motivados en sus funciones asistenciales. Finalmente, debido a las limitaciones de este estudio, podemos enfatizar que la información solo se recolectó a través de encuestas por cuestionario, y también se pueden utilizar otras herramientas (como formularios de observación o recolección de datos).

V. CONCLUSIONES

1. En el Centro de Salud Incahuasi, de 35 profesionales de la salud del centro de salud solo 22 de ellos son profesionales del sexo femenino y 13 de ellos son de sexo masculino, mientras que el 25 de los mismos sus edades oscilan de 20 a 30 años, y finalmente 30 de ellos su condición de trabajo son contratados.
2. En el Centro de Salud Incahuasi, de los 35 encuestados, en relación a la dimensión intrínseca 11 de ellos lo valoran como deficiente, y 9 de los catalogan como bueno. Mientras que, con respecto a la dimensión extrínseca, 17 de ellos lo valoran como deficiente y solo 7 de ellos lo evalúan como bueno.
3. En el Centro de Salud Incahuasi, de los 35 encuestados; 19 de ellos catalogan como bajo el desempeño dentro de la institución, mientras que solo 10 de los mismos lo catalogan como bueno.
4. En el Centro de Salud de Incahuasi de los 35 participantes en el estudio, 15 de ellos catalogan como regular el factor intrínseco evidenciando que el desempeño es regular; mientras que 11 de ellos categorizan como nivel regular el factor extrínseco por lo tanto el desempeño es regular.
5. Finalmente, se concluyó que existe una relación directa de nivel alto entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral”, es decir cuando más se siente motivado los profesionales de salud por gusto propio, mejor será el desempeño laboral, cuyo valor fue de $R^2=0.605$.

VI. RECOMENDACIONES

A la dirección de la red de salud Lambayeque fortalecer la motivación intrínseca de los colaboradores, implementando programas de clima laboral saludable, e inteligencia emocional para el trabajo.

A la oficina de recursos humanos en la red de salud Lambayeque intervenir con planes de fortalecimiento en competencias blandas para mejorar la comunicación interna, el trabajo en equipo, la relaciones interpersonales e inteligencia emocional de tipo personal (autoestima, autorregulación y motivación).

A la dirección de la red de salud Lambayeque, gestionar las compensaciones salariales (horas complementarias) de los trabajadores nombrados y contratados; asimismo, establecer las políticas salariales que puedan estimular el trabajo de los colaboradores.

A la gerencia regional de salud Lambayeque, realizar mediciones de motivación y desempeño a nivel de todos los establecimientos en el primer nivel de atención.

REFERENCIAS

- Ancieta, Y., & Poma, J. (23 de abril de 2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia*. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3567/Factores_AncietaHuanuco_Yohana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ansari, S. (23 de septiembre de 2015). *What's the difference between a profession and a vocation*. Obtenido de <https://www.quora.com/Whats-the-difference-between-a-profession-and-a-vocation>
- Bartol, K., & Martin, O. (2015). *Literature review of concepts and theories of Motivation*. España: Ivrea.
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investiga*
- Ancieta, Y., & Poma, J. (23 de abril de 2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia*. Obtenido de http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3567/Factores_AncietaHuanuco_Yohana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ansari, S. (23 de septiembre de 2015). *What's the difference between a profession and a vocation*. Obtenido de <https://www.quora.com/Whats-the-difference-between-a-profession-and-a-vocation>
- Bartol, K., & Martin, O. (2015). *Literature review of concepts and theories of Motivation*. España: Ivrea.
- Bernal, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: Pearson.
- Bobadilla, E. (15 de enero de 2017). *Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital De Essalud Chiclayo*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2741/bobadilla_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cancha, J., & Yauri, T. (23 de abril de 2019). *Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz*. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3385/T033_76076482_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, G. (13 de julio de 2017). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral dentro de los Hospitales Públicos de Buenos Aires*. pág. 1.
- Donoso, A. (23 de junio de 2019). *Factores que indican en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Matilde Hidalgo*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>

- Emily, L. (2014). *Motivation: A Literature Review*. Canadá: Pearson.
- Fischman, D. (2 de octubre de 2014). *Motivación 360*. Lima : Sigma.
- Game, C. (13 de febrero de 2018). Factores que influyen en a satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia de Manabí. págs. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>.
- León, V. (abril de 2013). *Motivación: elemento importante de administración del personal y en el comportamiento organizacional*. España: Elsevier.
- Linares, J. (10 de enero de 2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1
- López, J. (2017). *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos* . Guayaquil: Alfaomega.
- Muthuri, D., & Senkubuge, F. (2019). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthca*, 1.
- Pebes, A., & Uribe, C. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción en el profesional del Hospital Regional. *Rev. enferm. vanguard*. 2019; 7(1):13-22 , 1.
- Tsounis, A., Bamidis, P., & Sarafis, P. (2018). Motivation among Physicians in Greek Public Health-Care Sector. *ResearchGate*, 1.
- Vidal, A. (9 de Noviembre de 2018). *Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital del Apoyo "Gustavo Lanatta Lujan*. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ción*. Lima: Pearson.
- Bobadilla, E. (15 de enero de 2017). *Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital De Essalud Chiclayo*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2741/bobadilla_ae.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cancha, J., & Yauri, T. (23 de abril de 2019). *Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz*. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3385/T033_76076482_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, G. (13 de julio de 2017). Influencia de la motivación en el desempeño laboral dentro de los Hospitales Públicos de Buenos Aires. pág. 1.

- Donoso, A. (23 de junio de 2019). *Factores que indican en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Matilde Hidalgo*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduj/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>
- Emily, L. (2014). *Motivation: A Literature Review*. Canadá: Pearson.
- Fischman, D. (2 de octubre de 2014). *Motivación 360*. Lima : Sigma.
- Game, C. (13 de febrero de 2018). Factores que influyen en a satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia de Manabí. págs. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9830/1/T-UCSG-POS-MGSS-113.pdf>.
- León, V. (abril de 2013). *Motivación: elemento importante de administración del personal y en el comportamiento organizacional*. España: Elsevier.
- Linares, J. (10 de enero de 2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1
- López, J. (2017). *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos* . Guayaquil: Alfaomega.
- Muthuri, D., & Senkubuge, F. (2019). Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review. *Healthca*, 1.
- Pebes, A., & Uribe, C. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción en el profesional del Hospital Regional. *Rev. enferm. vanguard*. 2019; 7(1):13-22 , 1.
- Tsounis, A., Bamidis, P., & Sarafis, P. (2018). Motivation among Physicians in Greek Public Health-Care Sector. *ResearchGate*, 1.
- Vidal, A. (9 de Noviembre de 2018). *Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital del Apoyo "Gustavo Lanatta Lujan*. Obtenido de <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1288/Vidfal%20A.%20Sopla%20Alvarado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: operacionallización de variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Técnica e Instrumentos
Variable 1: Factores Motivacionales	Conjunto de actitudes positivas y congruentes al trabajo y que influyen en el desempeño de la función. El instrumento utilizado será ... un cuestionario validado mediante un juicio de expertos.	Intrínseco	Autonomía	1. En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones. 2. Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas. 3. En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras. 4. Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado.	Escala Nominal. Likert/	Técnica: Cuestionario Instrumento: Encuesta.
			Sentido de competencia	5. Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno. 6. Estoy contento y satisfecho con el trabajo que realizo. 7. Mi jefe tiene un buen comportamiento con los trabajadores del servicio. 8. Me satisface trabajar en equipo con mis demás compañeros		
			Novedad de aprendizaje	9. La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación. 10. Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente. 11. Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo no vale la pena. 12. Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes		
			Relación y pertenencia	13. Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales. 14. Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo. 15. Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.		
			Transcendencia	16. Siento que he elegido mi carrera correctamente. 17. Tengo gran interés por brindar ayuda a las personas que presentan algún tipo de enfermedad. 18. Me siento realizada atendiendo a pacientes. 19. Estoy a gusto siendo enfermera		
		Extrínseco	Salario	20. Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo. 21. Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.		
			Bonos	22. Mi trabajo es reconocido mediante los bonos recibidos. 23. Se me programan horas complementarias para mejorar el ingreso económico		
			Reconocimientos públicos y/o privados	24. Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente. 25. En mi trabajo soy una profesional reconocida. 26. Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo. 27. El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen.		
			Ascensos	28. Considera que los ascensos se asignan por meritocracia.		
			Material de trabajo.	29. El material de trabajo esta siempre disponible para su uso. 30. Me siento indiferente si hay o no material de protección.		

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala valorativa	Técnica e Instrumentos
Variable 2: Desempeño laboral	Factores positivos que condicionan la actividad planificada y que resultan en agentes satisfactores del trabajo.	Competencia Laboral	Nivel cognitivo	<p>1.-Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional.</p> <p>2.-Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.</p> <p>3.-Mi trabajo requiere de mayor capacitación.</p> <p>4.-Considero que tomo decisiones con criterio científico.</p> <p>5.-Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores</p> <p>6.-Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.</p>	Escala Likert/ Nominal.	Técnica: Cuestionario Instrumento : Encuesta.
			Habilidades y aptitudes	<p>7.-Conozco la norma técnica en salud para realizar mi actividad profesional</p> <p>8.-Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.</p> <p>9.-Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo</p> <p>10.-Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo.</p> <p>11.-En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.</p> <p>12.-Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad</p> <p>13.-Me agrada participar en las actividades de mi servicio.</p> <p>14.-Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.</p>		
			Actitudes	<p>15.-Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.</p> <p>16.-En mi trabajo siempre demuestro iniciativa.</p> <p>17.-Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.</p> <p>18.-Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.</p> <p>19.-Trato con amabilidad y respeto a los pacientes.</p> <p>20.-Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos.</p> <p>21.-En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.</p>		

Anexo 2: Instrumentos de medición

Instrumento 1: Factores motivacionales

Instrucciones:

Edad:.....

Sexo: M() F()

Tiempo de trabajo en la institución.....

Condición de trabajo: Nombrado () Contratado ()

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
Intrínseco						
1.	En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones.					
2.	Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas.					
3.	En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras					
4.	Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado.					
5.	Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno.					
6.	Estoy contento y satisfecho con el trabajo que realizo.					
7.	Mi jefe tiene un buen comportamiento con los trabajadores del servicio.					
8.	Me satisface trabajar en equipo con mis demás compañeros					
9.	La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación.					
10.	Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente.					
11.	Mi trabajo ha permitido desarrollarme					

	profesionalmente.					
12.	Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes					
13.	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales.					
14.	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo.					
15.	Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.					
16.	Siento que he elegido mi carrera correctamente					
17.	Tengo gran interés por brindar ayuda a las personas que presentan algún tipo de enfermedad.					
18.	Me siento realizada atendiendo a pacientes.					
19.	Estoy a gusto siendo enfermera					
Extrínseco						
20.	Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo.					
21.	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.					
22.	Mi trabajo es reconocido mediante los bonos recibidos					
23.	Se me programan horas complementarias para mejorar el ingreso económico					
24.	Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente.					
25.	En mi trabajo soy una profesional reconocida.					
26.	Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo.					
27.	El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen.					
28.	Considera que los ascensos se asignan por meritocracia.					
29.	El material de trabajo esta siempre disponible para su uso.					
30.	Me siento indiferente si hay o no material de protección.					

Instrumento 2: Desempeño laboral

Indicaciones: Lea cuidadosamente los rangos de valoración y factores de la calificación. Marque la opción que mejor identifique a su trabajador.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
Indicador: Nivel cognitivo						
1.	Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional.					
2.	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.					
3.	Mi trabajo requiere de mayor capacitación.					
4.	Considero que tomo decisiones con criterio científico.					
5.	Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores					
6.	Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.					
Indicador : Habilidades y aptitudes						
7.	Conozco la norma técnica en salud para realizar mi actividad profesional					
8.	Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral					
9.	Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo					
10.	Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mí trabajo.					
11.	En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.					
12.	Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad					

13.	Me agrada participar en las actividades de mi servicio.					
14.	Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.					
Indicador: Actitudes						
15.	Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.					
16.	En mi trabajo siempre demuestro iniciativa.					
17.	Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.					
18.	Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.					
20.	Trato con amabilidad y respeto a los pacientes.					
21,	Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos.					

Anexo 3: Validación de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO													
TÍTULO DE LA TESIS: Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.													
DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN									OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
			NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Factores Motivacionales	Autonomía	1.En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones. 2.Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas. 3.En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras. 4.Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado.				X		X		X			
	Sentido de competencia	5.Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno. 6.Estoy contento y satisfecho con el trabajo que realizo. 7.Mi jefe tiene un buen comportamiento con los trabajadores del servicio. 8.Me satisface trabajar en equipo con mis demás compañeros				X		X		X			
	Intrínseco Novedad de aprendizaje	9.La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación. 10.Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente. 11.Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo no vale la pena. 12.Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes				X		X		X			

Extrínseco	Relación y pertenencia	13.Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales. 14.Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo. 15.Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.				X		X		X			
	Transcendencia	16.Siento que he elegido mi carrera correctamente. 17.Tengo gran interés por brindar ayuda a las personas que presentan algún tipo de enfermedad. 18.Me siento realizada atendiendo a pacientes. 19.Estoy a gusto siendo enfermera				X		X		X			
	Salario	20.Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo. 21.Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.				X		X		X			
	Bonos	22.Mi trabajo es reconocido mediante los bonos recibidos. 23. Se me programan horas complementarias para mejorar el ingreso económico				X		X		X			
	Reconocimientos públicos y/o privados	24.Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente. 25.En mi trabajo soy una profesional reconocida. 26.Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo. 27. El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen.				X		X		X			
	Ascensos	Considera que los ascensos se asignan por meritocracia.				X		X		X			
	Material de trabajo.	29.El material de trabajo esta siempre disponible para su uso. 30. Me siento indiferente si hay o no material de protección.				X		X		X			

Desempeño laboral	Competencia Laboral	Nivel cognitivo	<p>1.-Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional.</p> <p>2.-Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.</p> <p>3.-Mi trabajo requiere de mayor capacitación.</p> <p>4.-Considero que tomo decisiones con criterio científico.</p> <p>5.-Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores</p> <p>6.-Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.</p>				X		X		X			
		Habilidades y aptitudes	<p>7.-Conozco la norma técnica en salud para realizar mi actividad profesional</p> <p>8.-Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.</p> <p>9.-Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo</p> <p>10.-Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo.</p> <p>11.-En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.</p>				X		X		X			

			12.-Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad 13.-Me agrada participar en las actividades de mi servicio. 14.-Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.											
		Habilidades y aptitudes	15.-Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad. 16.-En mi trabajo siempre demuestro iniciativa. 17.-Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades. 18.-Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir. 19.-Trato con amabilidad y respeto a los pacientes. 20.-Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos. 21.-En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.			X		X		X				

Fecha: 15/10/2020

Firma



FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi

OBJETIVO:

DIRIGIDO A: Personal de salud de IPRESS.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pejerrey González Rocío Janet

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora en ciencias de la salud.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinadora territorial MIDIS – Mecanismos de incentivos.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente de post grado.

VALORACIÓN

MUY ADECUADO	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO	MUY INADECUADO
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.

Ficha de evaluación del instrumento

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.

	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE LA INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Factores Motivacionales	Intrínseco	Autonomía	1. En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones. 2. Mis jefes realizan retroalimentación ante mis decisiones equivocadas. 3. En mi práctica diaria tengo ideas innovadoras. 4. Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado.				X		X		X				
		Sentido de competencia	5. Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno. 6. Estoy contento y satisfecho con el trabajo que realizo. 7. Mi jefe tiene un buen comportamiento con los trabajadores del servicio. 8. Me satisface trabajar en equipo con mis demás compañeros				X		X		X				
		Novedad de aprendizaje	9. La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación. 10. Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente. 11. Tengo la sensación de que, lo que estoy haciendo no vale la pena. 12. Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes				X		X		X				

Estrés	Relación y pertenencia	13. Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales. 14. Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo. 15. Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.				X		X		X			
	Trascendencia	16. Siento que he elegido mi carrera correctamente. 17. Tengo gran interés por brindar ayuda a las personas que presentan algún tipo de enfermedad. 18. Me siento realizada atendiendo a pacientes. 19. Estoy a gusto siendo enfermera				X		X		X			
	Salario	20. Percibo que mi sueldo es una recompensa a mi esfuerzo. 21. Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.				X		X		X			
	Bonos	22. Mi trabajo es reconocido mediante los bonos recibidos. 23. Se me programan horas complementarias para mejorar el ingreso económico				X		X		X			
	Reconocimientos públicos y/o privados	24. Mis jefes felicitan mi trabajo frecuentemente. 25. En mi trabajo soy una profesional reconocida. 26. Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo. 27. El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen.				X		X		X			
	Ascensos	Considera que los ascensos se asignan por meritocracia.				X		X		X			
	Material de trabajo.	29. El material de trabajo esta siempre disponible para su uso. 30. Me siento indiferente si hay o no material de protección.				X		X		X			

Desempeño laboral	Competencia Laboral	Nivel cognitivo	<p>1.-Tengo dificultades para realizar mi especialización profesional.</p> <p>2.-Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.</p> <p>3.-Mi trabajo requiere de mayor capacitación.</p> <p>4.-Considero que tomo decisiones con criterio científico.</p> <p>5.-Mis conocimientos al momento de aplicarlos son actuales e innovadores</p> <p>6.-Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.</p>				X		X		X			
		Habilidades y aptitudes	<p>7.-Conozco la norma técnica en salud para realizar mi actividad profesional</p> <p>8.-Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral.</p> <p>9.-Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo</p> <p>10.-Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo.</p> <p>11.-En mi centro de trabajo si cometo un error solicito ayuda a mis superiores.</p>				X		X		X			

			<p>12.-Cumplo con mi trabajo con oportunidad y calidad</p> <p>13.-Me agrada participar en las actividades de mi servicio.</p> <p>14.-Pido ayuda frecuentemente a los demás para realizar mi trabajo.</p>											
		Habilidades y aptitudes	<p>15.-Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad.</p> <p>16.-En mi trabajo siempre demuestro iniciativa.</p> <p>17.-Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.</p> <p>18.-Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.</p> <p>19.-Trato con amabilidad y respeto a los pacientes.</p> <p>20.-Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos.</p> <p>21.-En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.</p>			X		X		X				

Fecha: 22/10/2020

Firma



FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi

OBJETIVO:

DIRIGIDO A: Personal de salud de IPRESS.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en administración.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Analista en gestión y desarrollo organizacional

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Docente de post grado.

VALORACIÓN

MUY ADECUADO	ADECUADO	REGULAR	INADECUADO	MUY INADECUADO
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.

Ficha de evaluación del instrumento

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	

Anexo 4: Ficha de técnica

Ficha técnica de factores motivacionales

1. Autor : Jurupe Seminario, Rosario Isabel
2. Administración : Individual
3. Duración : 20 minutos
4. Sujetos de Aplicación : Trabajadores del centro de salud Incahuasi.

5. Consigna

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 20 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. Baremación : Autor

7. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	30

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1.

8. Opciones de Respuesta
Es la baremación del instrumento

Nº de Ítems	Categorías – Factores motivacionales
Del 1 al 30	Bueno [77– 150]
	Regular [58 – 77]
	Deficiente [30 – 58]

Nº de Ítems	Categorías – Factores motivacionales
Del 1 al 30	Bueno [77– 105]
	Regular [58 – 77]
	Deficiente [21 – 58]

Ficha técnica desempeño laboral

1. Autor : Jurupe Seminario, Rosario Isabel
2. Administración : Individual
3. Duración : 20 minutos
4. Sujetos de Aplicación : Trabajadores del centro de salud Incahuasi.
5. Consigna

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 21 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

6. Baremación : Autor

7. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada Ítem

V_t = Varianza total

Luego para el instrumento conocimiento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	21

Entonces podemos indicar que el instrumento es altamente confiable pues el valor encontrado se aproxima a 1

8. Opciones de respuesta:

Nº de Ítems	Factores motivacionales
1 – 19	Buena [70 – 95]
	Regular [44 – 69]
	Deficiente [19 – 43]

Anexo 5: Figuras estadísticas

Factores motivacionales

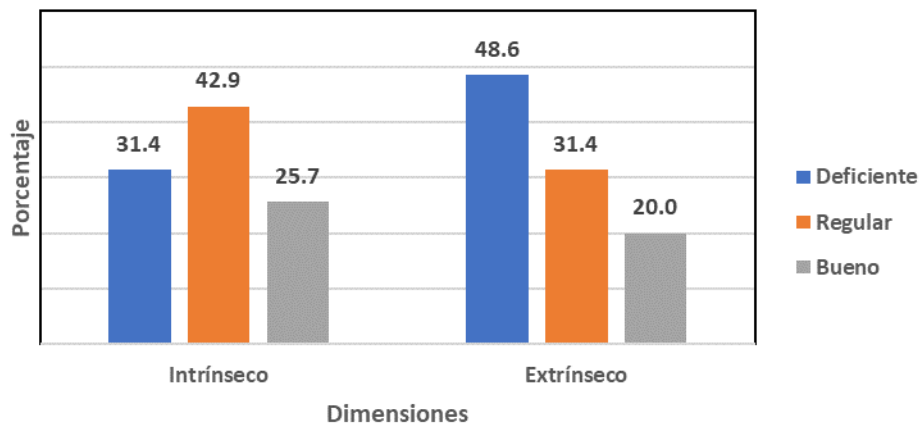


Figura 1. Factores motivacionales actuales de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.

DESEMPEÑO LABORAL

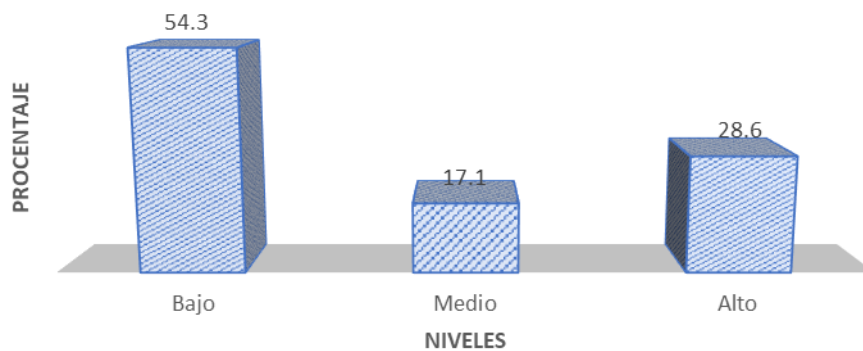


Figura 2. Distribución del desempeño laboral de los profesionales de la salud del centro de salud Incahuasi.