



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral del Personal  
de Enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Ricapa Quiñonez, Norka Miley Marcia ([orcid.org/0000-0003-3664-7271](https://orcid.org/0000-0003-3664-7271))

**ASESOR:**

Dr. Diaz Manrique, Jimmy ( [orcid.org/0000-0002-5240-1522](https://orcid.org/0000-0002-5240-1522))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por tenerme con vida y hacer posible que este hermoso sueño se me haga realidad, y poder compartirlo con mi familia, porque sin el nada el posible.

A mi hermosa familia, por todos los ejemplos brindados, por enseñarme la importancia de la perseverancia, por su apoyo incondicional y por creer siempre en que puedo cumplir con mis objetivos trazados. Un agradecimiento especial para mi madre, quien siempre me alentó y no dejó que me rinda frente a las dificultades de la vida.

En tercer lugar, a mis compañeros de la Maestría: Beatriz, Erik, María y Liliana, con los que compartimos experiencias y conocimientos muy enriquecedores.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por A la Universidad Cesar Vallejo y la plana docente que lo conforma, por brindarme la oportunidad de formarme, inculcarme conocimientos y permitirme desarrollar satisfactoriamente mis estudios de posgrado.

Al Dr. Jimmy Diaz Manrique, docente de Investigación de la maestría de la Universidad Cesar Vallejo; por toda la dedicación, apoyo y contribución para poder concluir con la presente investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de 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 .....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Método de análisis de datos .....	19
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS .....	47

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Confiabilidad de los instrumentos.....	18
<b>Tabla 2.</b> Descripción de los factores motivacionales del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	21
<b>Tabla 3.</b> Descripción de los factores motivacionales intrínsecos del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	22
<b>Tabla 4.</b> Descripción de los factores motivacionales extrínsecos del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	23
<b>Tabla 5.</b> Descripción del desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	24
<b>Tabla 6.</b> Descripción de la dimensión logro de metas del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	25
<b>Tabla 7.</b> Descripción de la dimensión competencias del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	26
<b>Tabla 8</b> Descripción de la dimensión rasgos de personalidad del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	27
<b>Tabla 9.</b> Tabla cruzada de los factores motivacionales y el desempeño laboral ..	28
<b>Tabla 10.</b> Prueba de correlación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral.....	28
<b>Tabla 11.</b> Tabla cruzada de los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral.....	29
<b>Tabla 12.</b> Prueba de correlación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral.....	30
<b>Tabla 13</b> Tabla cruzada de los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral.....	30
<b>Tabla 14.</b> Prueba de correlación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral.....	31

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Diagrama del diseño de investigación .....	14
<b>Figura 2.</b> Descripción de los factores motivacionales del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.....	21
<b>Figura 3.</b> Descripción de los factores motivacionales intrínsecos del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022 .....	22
<b>Figura 4.</b> Descripción de los factores motivacionales extrínsecos del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	23
<b>Figura 5.</b> Descripción del desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	24
<b>Figura 6.</b> .....	25
<b>Figura 7.</b> Descripción de la dimensión competencias del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.....	26
<b>Figura 8.</b> Descripción de la dimensión rasgos de personalidad del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. ....	27

## **Resumen**

El presente estudio surgió tras la observación de un desempeño no óptimo por parte del personal, evidenciándose por medio de un gran número de reclamos y quejas de pacientes y usuarios, se presume que esté vinculado con el nivel de factores motivacionales. Por ello se consideró como finalidad determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral en la red mencionada. La metodología abordada fue de diseño no experimental, tipología básica y nivel explicativo. Cabe mencionar que, 115 enfermeras de la Red Integrada de Salud Tarma conformaron la muestra, y se les aplicó un cuestionario para recopilar información. Los resultados mostraron que, el 60,87% de los trabajadores poseen factores motivacionales en un nivel bajo y el 39,13% en un nivel medio. Y en cuanto al desempeño laboral, el 53,04% mostró un nivel deficiente, el 45,22% un nivel regular y solo el 1,74% mostró un nivel eficiente. Se concluyó que, los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022 ( $p= 0,000<0,05$ ).

Palabras clave: factores motivacionales, desempeño laboral, enfermería

## **Abstract**

The present study arose after the observation of a non-optimal performance by the staff, evidenced by a large number of claims and complaints from patients and users, presumably linked to the level of motivational factors. Therefore, the purpose of this study was to determine the influence of motivational factors on work performance in the aforementioned network. The methodology used was non-experimental design, basic typology and explanatory level. It is worth mentioning that 115 nurses from the Tarma Integrated Health Network made up the sample, and a questionnaire was applied to collect information. The results showed that 60,87% of the workers have motivational factors at a low level and 39,13% at a medium level. Regarding work performance, 53,04% showed a poor level, 45,22% a regular level and only 1,74% showed an efficient level. It was concluded that motivational factors have a significant influence on the work performance of the nursing staff of the Red Integrada de Salud Tarma, 2022 ( $p= 0,000<0,05$ ).

**Keywords:** motivational factors, work performance, nursing.

## I. INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir de los años el aspecto organizacional ha cobrado gran importancia en muchas partes del mundo, ello debido a la importancia de conocer los componentes internos y externos de las personas que podrían influir en los resultados o cumplimiento de actividades o metas. En ese sentido, también resulta de gran importancia el estudio de los factores que influyen en el desempeño laboral, principalmente los motivacionales (Ruiz et al., 2021).

A nivel internacional, las instituciones y empresas han ido adoptando cambios en función a las tendencias que se presentan en el mundo, no obstante, son muy pocas que realizan la implementación de sistemas exclusivos para que el talento humano consiga un adecuado nivel de motivación, que les permita efectuar sus actividades asignadas de manera adecuada, que valoren su esfuerzo por medio de reconocimiento y recompensas, o que no valoren su contribución en la organización, todo ello conllevaría a la insatisfacción y que afecte su productividad y desempeño (Bohórquez et al., 2020).

Entonces se puede decir que los factores motivacionales resultan ser de gran relevancia. En el año 2015 se llevó a cabo un estudio a escala mundial, *Global Engagement Index* (GEI), con la intención de medir el grado de motivación laboral, para ello se tomó en consideración a países como: Estados Unidos, China, India, Brasil, Italia, Australia, Gran Bretaña, Alemania, Francia, Canadá, México, Argentina y España. Los resultados fueron desalentadores, pues se conoció que solo países desarrollados como Estados Unidos y China poseen un mayor porcentaje de trabajadores con un adecuado nivel de motivación (19%) (Bohórquez et al., 2020).

A nivel nacional la situación resulta similar a lo antes expuesto, pues de acuerdo a un estudio realizado por la Consultora PwC, indicó que el Perú es uno de los países con el índice de rotación laboral más alto en comparación con todos los países latinoamericanos. Una de las causas principales de ello viene a ser la baja motivación en la organización (Grande, 2019).

En el ámbito local el aspecto situacional no se muestra diferente, a través de la observación se conoció que, en la Red Integrada de Salud Tarma, el personal de enfermería muestra un desempeño no óptimo, evidenciándose por medio de un gran número de reclamos y quejas por parte de los pacientes y usuarios, que

incluso en muchos casos resultan ser fundados. Además, si bien es cierto, en la actualidad en la Red Integrada de Salud de Tarma se vienen trabajando en función a 16 estrategias sanitarias, 14 indicadores de Gestión, Apendis, Fondo de Estimulo en el Desempeño y Seguro Integral de Salud; muchas de las metas y/o indicadores no vienen siendo alcanzados cabalmente, y se presentarían algunos problemas al momento de efectuarse la evaluación trimestral, por parte de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) Junín y el Ministerio de Salud (MINSa). Dicho acontecimiento se presentaría pese a que la institución se encontraría acogidas a la Ley del servicio Civil - Ley 30057 (2022) en la que se establece que es importante la evaluación del desempeño, pues se encuentra orientado a que se consiga un mayor estímulo para el rendimiento y compromiso de los trabajadores; además, de identificar y dar un reconocimiento por los aportes brindados por los servidores con las metas institucionales.

Se presume que esta situación estaría estrechamente ligada con diversos aspectos o circunstancias inmersos a nivel interno y externo (en el entorno) del personal de salud, lo cual estaría influyendo en que pueda llevar a cabo algún tipo de esfuerzo adicional, pues se ha podido percibir que muchos del personal de enfermería se muestran desanimados, malhumorados, estresados lo cual estaría afectando sus labores, no mostrarían una adecuada aptitud y actitud frente a los pacientes, entre otros. Además, en el aspecto externo, se presentan problemas continuos con respecto a las relaciones interpersonales, dado conflictos entre licenciadas, jefas y coordinadores, muchos no estarían satisfechos con la remuneración percibida, supervisión, reglamentos, y demás. Esto último, también resulta ser un aspecto no aplicado pese al acogimiento de la Ley del servicio Civil - Ley 30057 (2022), pues en él se establece que las compensaciones por la labor efectuada por los trabajadores pueden ser económicas y no económicas, la primera correspondiente a las actividades en un puesto establecido, mientras que lo segundo, son beneficios brindados con la intención de incrementar los factores motivacionales, incrementar la competitividad y que se reconozca sus esfuerzos.

Todo lo antes expuesto indicaría la existencia de un inadecuado desempeño laboral en el personal de salud, lo cual se presume que se debería a diversos factores motivacionales, y que de no efectuarse mecanismo de mejora oportuna

conduciría a que se desencadenen muchos más problemas organizacionales, e incluso a una mayor insatisfacción en los servicios por parte de la población.

Orientado a ello se realizó el presente estudio, que buscó dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cómo influyen los factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022?

Es preciso indicar que el estudio justifica su realización desde diversos ámbitos. En el aspecto teórico, resulta relevante debido a que su contribución se basa en que búsqueda de minimizar los vacíos de conocimiento referente a las variables; además de que brinda un gran esbozo de información, pues se recurrieron a diversas fuentes de información, principalmente artículos científicos; convirtiéndose así en un importante antecedente que podrá ser consultado por los próximos investigadores. En el aspecto metodológico también tiene suma relevancia, pues hizo uso de instrumentos ya validados y con una alta confiabilidad, que permitieron obtener resultados coherentes y adecuados. Y en el aspecto práctico, es muy importante dado que trata una problemática común en muchas instituciones, por lo cual contribuyó con brindar la evidencia de la problemática y una serie de sugerencias de mejora, que permitieron que las autoridades pertinentes tengan conocimiento de la situación y busquen mecanismos de mejora de manera oportuna.

El objetivo que se estableció fue determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Los objetivos específicos fueron los siguientes: (A) Analizar la influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. (B) Analizar la influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Tras la búsqueda exhaustiva de revisión bibliográfica respecto a cada una de las variables, se pudo conocer los siguientes estudios previos.

A nivel internacional existe un estudio realizado por Ni et al. (2019) donde se tuvo como finalidad principal realizar el análisis del efecto en el desempeño de las enfermeras. Orientado a ello, enfocó su estudio en una tipología cuantitativa y alcance descriptivo - transversal. Cabe mencionar que fueron 200 enfermeras quienes constituyeron la muestra y respondieron a través de un cuestionario. Se concluyó que, uno de los factores que permiten un óptimo desempeño de los enfermeros vienen a ser la motivación para el trabajo, la percepción respecto a la aplicación del método de equipo, el tiempo de duración del trabajo y el nivel educativo.

Otro estudio fue realizado por Kapantow et al. (2020) donde su objetivo fue examinar la motivación laboral, actitud hacia la profesión, satisfacción y todos los efectos en el desempeño laboral, por tal motivo el estudio se ciñó a un enfoque de tipo cuantitativo analítico; en la que la muestra estuvo constituida por 62 enfermeros de los Consultorios Ambulatorios, quienes respondieron a un cuestionario. Concluyendo con la existencia de una asociación directa de la motivación con el desempeño laboral de los trabajadores ( $p < 0.05$ ). Además, en términos descriptivos se conoció la existencia de una baja motivación y desempeño, por lo cual se recomienda que se lleve a cabo el fortalecimiento de la motivación, para que ello conduzca a un incremento de desempeño.

Por su parte Oyira & Ademuyiwa (2019) llevó a cabo un estudio donde estableció como propósito fundamental realizar un análisis respecto a la motivación y desempeño laboral. En ese sentido, la metodología tuvo una tipología básica y de alcance cuantitativo – descriptivo relacional. Donde participaron 240 profesionales de enfermería; asimismo, se les aplicó cuestionarios como mecanismo de recopilación de datos. Se concluyó indicando que la motivación posee una asociación de modo significativo y positivo con el desempeño laboral, asimismo, proponen al gobierno a que brinde recursos económicos acordes con las necesidades de los centros de atención médica, de tal forma que permita la adquisición de equipos, materiales, garantice el empleo, entre otros.

Por otro lado, Shrouq & Tengku (2019) desarrollaron un trabajo donde establecieron como finalidad la determinación del efecto de la motivación en el desempeño laboral de las enfermeras en los hospitales de Jordania. La metodología abordada presentó una tipología cuantitativa, diseño transversal y nivel explicativo. Aplicándose un cuestionario, dirigido a 384 enfermeras que laboraban en un hospital en Jordania, que actuaron como muestra de estudio. Concluyendo que la motivación evidencia un efecto positivo en el desempeño laboral de las enfermeras en los hospitales jordanos, siendo este significativo y positivo.

Encontramos también a Baljoon et al. (2019) quien desarrolló un estudio donde tuvo como finalidad conocer los factores que tienen efectos en los niveles de motivación laboral. El estudio presentó un enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño-transversal. La recopilación de información se efectuó por medio del suministro de cuestionarios a 280 enfermeras que laboraron por lo menos un año en el centro de salud. Por medio de los resultados se arribó a concluir que, el nivel de motivación presente en los enfermeros depende de factores personales, como organizacional. Asimismo, se determinó que la fuerza de necesidad de orden superior y valores compartidos se relacionan con la motivación existente en las enfermeras (motivación de tipo extrínseca e intrínseca). Además, la remuneración, promoción, supervisión, comunicación, condiciones de trabajo, naturaleza del trabajo, etc. también tienen efectos en la motivación.

Así mismo Muhammad et al. (2018) llevó a cabo una investigación, estableciendo como propósito conocer cómo es la influencia de los recursos laborales y el compromiso laboral en el desempeño laboral de las enfermeras. Orientado a tal fin, se abordó un diseño de tipo explicativo, y el enfoque cuantitativo. Cabe mencionar que, 364 enfermeras y sus supervisoras fueron las que integraron la muestra, y a quienes se les suministró un cuestionario. Se hizo empleo de ecuaciones estructurales como Amos 17 para obtener un ajuste del modelo. El desenlace del presente trabajo fue que, los factores compromiso y de los recursos laborales influyen en el desempeño laboral de las enfermeras.

De otro lado, también se hallaron estudios en el ámbito nacional asociados con el tema de la presente tesis, y que poseen una gran relevancia. A continuación, se exponen los más importantes:

Tenemos a Guzmán-Narcizo et al. (2020) quien realizó un estudio donde planteó como propósito identificar cómo se asocian los factores motivacionales con el desempeño laboral de dos hospitales de alta complejidad en Lima. Acorde con dicha finalidad, se abordó un estudio de carácter descriptivo-correlacional y un diseño de tipo no experimental. Cabe mencionar que, fueron 64 las personas que integraron la muestra de estudio, y a quienes se les aplicó cuestionarios como mecanismo de recopilación de información. Por medio de los resultados se pudo conocer que el 7.81% de los trabajadores presentan un desempeño a nivel regular, el 28.13% indican tener un buen desempeño y el 64.06% un muy buen desempeño. Se concluyó que los factores motivacionales (como seguridad laboral e interrelaciones con el jefe) se encuentran relacionados de modo significativo con el desempeño laboral de los colaboradores que laboran en el área de radiología.

Por otra parte, tenemos a Quintana & Tarqui-Maman (2020) quien llevó a cabo un estudio teniendo como propósito realizar la descripción del nivel de desempeño laboral de los profesionales en enfermería, de acuerdo a las características laborales, aspectos motivadores, formación académica, y otros. A razón de ello se abordó una metodología con un diseño de tipo no experimental, alcance descriptivo y enfoque cuantitativo. Cabe indicar que, fueron 208 enfermeras que laboran en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS) las que integraron la muestra y a quienes se les suministró un cuestionario. Los resultados demostraron que, el 24.5% de los enfermeros objeto de estudio presenta un desempeño en un nivel insuficiente, de ellos el 78.8% tuvo más de 6 años de labor, el 93.8% desarrolló una especialidad, y el 84.3% fueron percibidos como desmotivados. Se concluyó que, la mayoría del personal de enfermería de dicho establecimiento cuenta con un nivel de desempeño insuficiente, por lo que se requiere que la gerencia efectúe mecanismos que conduzcan a la mejora de dicha situación.

Collantes & Arévalo (2017) realizó un estudio donde tuvo como finalidad realizar la determinación del modo en que la motivación se encuentra relacionada con la satisfacción laboral de los enfermeros. Orientado dicho fin, la metodología abordada tuvo un diseño de tipología no experimental, con un alcance descriptivo – correlacional y un enfoque cuantitativo. Cabe indicar que fueron 50 los enfermeros los que integraron la muestra y a quienes se les suministró el Cuestionario de satisfacción laboral del enfermero realizado por el MINSA. Los hallazgos

expusieron que existe una motivación en un nivel medio en el 64% de los enfermeros. Por lo que se concluyó que la motivación existente no presenta relación con la satisfacción laboral de los trabajadores enfermería.

Así mismo Díaz (2018) realizó el estudio en la cual estableció como finalidad conocer como es la influencia de la motivación laboral en el desempeño del profesional de enfermería de la entidad. En concordancia con ello se abordó un enfoque metodológico de tipo cuantitativo y alcance descriptivo – correlacional. Fueron 43 los enfermeros que integraron la muestra y se les aplicó cuestionarios para recolectar datos. Este estudio llega a concluir que la motivación presenta una fuerte influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería.

Y finalmente se tuvo un estudio realizado por Linares (2017) en el cual planteó como finalidad evidenciar la relación de la motivación laboral con el desempeño de los colaboradores en dicha entidad. Acorde con tal fin, este estudio se basó un enfoque metodológico de tipo cuantitativo, y alcance correlacional. La información fue recopilada por medio de cuestionarios aplicados a 40 colaboradores del Centro de Salud La Huayrona. Se concluyó que, la motivación se encuentra relacionada de modo significativo con el desempeño laboral. Además, se conoció también que la motivación de carácter intrínseca y extrínseca se encuentran asociadas con el desempeño laboral.

Todos los estudios antes expuestos presentan gran relevancia, pues se encuentran referidas a las variables de estudio y contribuyen de manera significativa en el esbozo de información.

La primera variable viene a ser factores motivacionales, los cuales se encuentran estrechamente asociados con la motivación propiamente dicha. En ese sentido, respecto a la motivación, Khezendar & Hamas (2021) indican que, es una combinación de deseos y energía de un individuo que están dirigidos a lograr las diferentes metas. Para aumentar la productividad de los empleados, la motivación juega un papel eficaz. Asimismo, Hitka et al. (2019) manifiesta que la motivación de los empleados se define como un proceso psicológico que estimula y mantiene la actividad humana en relación con el trabajo, la tarea o el proyecto ampliamente entendido. Ghaffari & Nazri (2017) hizo hincapié en que la motivación resulta ser un proceso que inicia como una necesidad psicológica y pasa a lo fisiológico, debido a que genera y contribuye en un cierto comportamiento.

De otro lado, especial atención merece la definición expuesta por F. Michón, quien subraya la importancia de los factores de motivación; como un conjunto de fuerzas y factores que estimulan y sustentan conductas encaminadas a lograr objetivos específicos (Koziol & Koziol, 2020). Las fuerzas antes mencionadas incluyen necesidades humanas, impulsos e instintos.

Entonces se puede decir que la motivación es un proceso netamente psicológico que presenta una persona, lo cual lo impulsa, estimula o contribuye en el desarrollo de sus actividades.

De manera específica, al referirse a los “factores motivacionales”, se hace alusión a todos aquellos elementos, circunstancias, procesos, etc. que experimenta las personas dentro de un entorno y que influyen en que pueda efectuar algún tipo de esfuerzo adicional y, al mismo tiempo satisfacer sus necesidades e incrementar su satisfacción (Marmara, 2017).

En el entorno laboral, los factores de motivación son estrategias, incentivos, reconocimientos y cualquier otro elemento que aumente la motivación general de un empleado para desempeñar sus funciones en el trabajo (Indeed, 2021).

Entonces, es preciso indicar que los factores motivacionales son aspectos importantes y determinantes de las experiencias positivas y negativas del personal (Reizer et al., 2019). Conocer los factores de motivación sin duda contribuye en la mejora del comportamiento organizacional y los resultados esperados.

La motivación y sus factores resultan ser componentes importantes en el proceso de gestión, y los trabajadores de la institución, razón por la cual se debe obtener el conocimiento relevante de estos temas (Rahaman et al. 2020). Además, las organizaciones pueden utilizar factores motivadores como un conjunto de estrategias gerenciales (Sulaiman et al., 2015).

Por lo tanto, la motivación puede considerarse como el procedimiento relacionado con la actividad mental que proporciona un motivo y representa una guía conductual.

Cabe mencionar que, las consecuencias de las organizaciones que operan sin ningún propósito de motivación hacia sus empleados son catastróficas, como depresión, rotación, agotamiento que pueden descarrilar el éxito de las organizaciones (Bashir et al., 2019). Para que las organizaciones hagan de los

empleados su mayor activo y propósito de retención, la motivación debe ser una prioridad (Badubi, 2017).

La literatura ofrece diferentes clasificaciones de motivación que son confirmadas por teorías psicológicas y de otro tipo. Uno de ellos distingue entre motivación intrínseca y extrínseca.

El concepto de motivación intrínseca, también conocida como motivación autotélica o endógena, se aplica a la motivación impulsada por un interés en la tarea misma. La motivación extrínseca (exógena o instrumental), por otro lado, se refiere a la realización de una actividad para lograr un resultado o alcanzar una meta (Madero, 2020).

La teoría de Herzberg ha realizado importantes contribuciones al conocimiento de la motivación laboral, especialmente en el campo de la investigación de los factores de motivación. La teoría afirma que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo son causadas básicamente por diferentes factores que ocurren en el lugar de trabajo. Estos factores, cuando ocurren, causan satisfacción y se denominan motivadores; mientras que los factores que causan insatisfacción cuando no ocurren se denominan factores de higiene. Los motivadores incluyen logros, reconocimiento, promoción, contenido del trabajo, oportunidades de desarrollo personal y responsabilidad. Los factores de higiene, por su parte, incluyen la política y gestión de la empresa, la supervisión técnica, las relaciones interpersonales, los sistemas de compensación y seguridad industrial, las condiciones de trabajo, los beneficios sociales y los puestos ocupados en el trabajo (Koziol & Koziol, 2020).

Cabe indicar que la investigación se centra en los factores motivacionales controlados como en los autónomos, específicamente en lo explicado por Herzberg, que vienen a ser 2: (1) factores intrínsecos, como el logro, el reconocimiento por el logro, el trabajo en sí, el crecimiento, la responsabilidad y el avance, y (2) factores extrínsecos, como la supervisión, condiciones de trabajo, remuneración, relación interpersonal, apreciación y política de la empresa (Ato et al., 2021).

Se entiende por factores motivacionales intrínsecos, a todos aquellos aspectos o circunstancias que conducen a que lleven a cabo tareas por el mero disfrute o porque poseen el interés por realizar una actividad (Fischer y otros, 2019). Estos se evidencian cuando los empleados se involucran en actividades

interesantes o en busca de sus necesidades, tal forma de motivación se atribuye como autónoma, que facilita la vitalidad y la energía de los empleados, incluida la satisfacción y el bienestar (Gopalakrishnan, 2021).

Y los factores motivacionales extrínsecos vienen a ser aquellos aspectos o circunstancias que conducen a que lleven a cabo tareas o genere mayor compromiso debido a que existen consideraciones materiales o sociales. Estos se ven evidenciados cuando los empleados se involucran en actividades por presión como resultado de factores externos, como obtener recompensas, incluida la amenaza de ser castigados, o incluso fuentes endógenas de presión como mantener la autoestima, falta de aprobación, manejo de la imagen o evitar la culpa, tal forma de la motivación puede atribuirse a la motivación controlada (Gopalakrishnan, 2021).

Por otro lado, con respecto a la segunda variable, desempeño laboral, se podría decir que es una de las variables de mayor importancia en estudio del comportamiento organizacional (Carpini & Parker, 2017).

López-Cabarcos et al. (2022) indicaron que el desempeño laboral se entiende como un comportamiento relacionado con el logro con algún componente evaluativo; es decir, la medida en que un empleado cumple con las expectativas generales de desempeño organizacional.

De modo similar, Ramawickrama & PushpaKumari (2017) manifestaron que, el desempeño laboral individual es el resultado del comportamiento de un empleado; es decir, de la demostración de actitudes positivas hacia su organización.

Y Nguyen et al. (2021) aseveraron que, al tratar el desempeño laboral, se hace alusión al grado en que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo. El desempeño laboral es un medio para alcanzar una o un conjunto de metas dentro de un trabajo, rol u organización (Ato et al., 2021). Cabe indicar que, el desempeño laboral se mide en base a la autoevaluación de los empleados.

En ese sentido se puede decir que el desempeño laboral es el resultado que obtiene una persona en relación a una tarea, objetivo, meta, etc.; ello como consecuencia de su comportamiento. Por medio del desempeño de un trabajador es posible conocer si cumple con las expectativas y si sus actitudes se ajustan a los requerimientos.

En cuanto a la importancia del desempeño del trabajo, Anyim & Onyegbula (2021) indica que, como ejercicio de las facultades del hombre para la producción de una determinada meta deseada en forma de bienes y servicios resulta un aspecto de alta relevancia, es por ello que ha sido y seguirá siendo parte integrante de la existencia del hombre en este mundo físico. Por lo que conecta las tareas sociales e individuales. Por lo tanto, el trabajo es muy natural al hombre, lo controla y lo anima tanto en la existencia cotidiana como en la vida social e intelectual.

Existen diversas teorías respecto a esta variable, como la teoría del desempeño laboral propuesta por John P. Campbell en 1990. En esta, Campbell realiza una descripción del desempeño laboral como una variable individual; es decir, que se aplica solo a una persona. Con ello se efectúa una diferenciación con otros preceptos teóricos, que involucran ámbitos más amplios como organizaciones, naciones, etc. Primero, Campbell define el desempeño como comportamiento: un concepto que diferencia el desempeño de los resultados; ello debido a que los resultados no necesariamente dependen del desempeño de una persona, sino también de otros factores. Dicho de otra manera, existen muchos otros factores que determinan los resultados, incluso más allá de lo relacionado con las acciones y comportamiento de los colaboradores. Campbell permite singularidades al definir el desempeño como comportamiento. Un ejemplo de ello es que, realiza la aclaración de que el desempeño no necesariamente requiere que las acciones sean netamente observables de una persona, sino también puede involucrar acciones mentales como decisiones o respuestas (Anyim & Onyegbula, 2021).

Otra característica clave del desempeño laboral, según la teoría, es que necesariamente debe de ser muy importante para la consecución de objetivos; es decir, que el desempeño se encuentre orientado al cumplimiento metas organizacionales, que resultan de suma importancia para el puesto de trabajo, donde ejerce funciones. (Narag, 2018).

Entonces se puede decir que la teoría antes mencionada explica que el desempeño laboral es una construcción multidimensional, mas no unificada; es decir, depende de más de un tipo de comportamiento.

La investigación evaluará la variable desempeño laboral teniendo en consideración los criterios más comunes de evaluación, planteados por Mondy

(2010), que vienen a ser: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad; los mismos que a continuación serán expuestos de modo más amplio. Cabe indicar que Guartán et al. (2019) al igual que Sánchez & Alvear (2021) fueron también estudios que analizan la postura de Mondy e indicaron que la evaluación del desempeño se encuentra vinculado a procesos de evaluación y revisión del desempeño en el aspecto grupal o equipos, como también de modo individual; es decir, en función a la consecución de objetivos y/o metas, las competencias personales y los rasgos de personalidad.

El cuanto, a la dimensión del logro de metas, se encuentra referida a la consecución de objetivos trazados, como también a la generación de resultados esperados, lo cual conduce a altos niveles de bienestar psicológico, físico y relacional (St-Cyr et al., 2021). Mondy (2010) indicaba que los resultados finales correspondientes al logro de metas se convierten en un factor de suma importancia que debe de ser evaluado. Al respecto, Höpfner & Keith (2021) indicaron que, establecer objetivos altos y específicos es una de las herramientas de gestión mejor establecidas para aumentar el logro de metas, el rendimiento y la motivación. En el estudio el logro de las metas serán medidas por medio la eficacia, eficiencia y efectividad.

Las competencias, son entendidas como las capacidades, habilidades y destrezas reales y demostradas por una persona para el cumplimiento de ciertas actividades de trabajo y su posterior éxito. En ese sentido, al hacer alusión a una persona competente no solo se refiere a que posee amplios conocimientos, sino también a la parte oculta del iceberg: como las motivaciones, comportamientos y actitudes (Nahum et al., 2021). Del mismo modo, Mondy (2010) indica que las competencias “incluyen un amplio rango de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y formas de comportamiento que pueden ser de naturaleza técnica, los cuales están relacionados con habilidades interpersonales” (p.244). Acorde con ello, en el estudio se evaluará las competencias en función a las habilidades y destrezas, compromiso con objetivos y metas institucionales, y la responsabilidad e iniciativa.

Rasgos de personalidad, vienen a ser las actitudes expuestas por los colaboradores, así como la iniciativa y apariencia (Mondy, 2010). Asimismo, son características y cualidades que ayudan a definirte como un individuo único. A

menudo se desarrollan a lo largo de la vida y pueden permanecer constantes en muchas situaciones y circunstancias. En el ámbito laboral, muchos de los empleadores se preocupan por los rasgos de personalidad porque les ayudan a anticipar cómo interactuará con los demás en el lugar de trabajo (Indeed, 2022).

En ese sentido se puede decir también que los rasgos de personalidad también pueden proporcionar una indicación de la respuesta probable de una persona a ciertas situaciones y presiones que podrían enfrentar en su carrera. En este estudio se analizará los rasgos de personalidad en función a la sociabilidad y el auto control.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

De acuerdo a la orientación de estudio, fue básica; ello dado que se orientó a la generación de conocimientos y reducción de los vacíos con respecto a las variables de estudio (Valderrama, 2018).

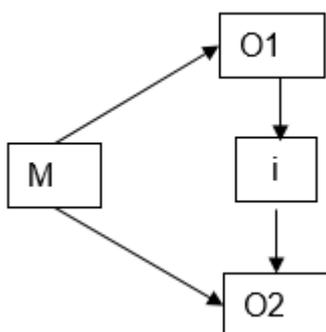
Con respecto al diseño, tuvo una tipología no experimental – transversal. Es no experimental, a raíz de que esta investigación no buscó o realizó algún tipo de manipulación intencionada a las variables, sino únicamente buscó describir y analizar las variables en la realidad natural en la que se presentan, y para en función a ello cumplir con los objetivos que se estableció. Asimismo, fue transversal debido a que los datos fueron recopilados en una sola oportunidad y por única vez.

En cuanto al nivel, fue explicativo, ello dado que se encontró orientado a conocer la causalidad de las variables, es decir, buscó determinar la influencia existente de los factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

Seguidamente, se muestra el diagrama del diseño que le corresponde a la investigación:

**Figura 1.**

*Diagrama del diseño de investigación*



**Dónde:**

M: Muestra de estudio

O1: Variable 1: Factores motivacionales

O2: Variable 2: Desempeño laboral

i: influencia

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variable 1: factores motivacionales**

#### **3.2.1.1. Definición conceptual**

Son todos aquellos elementos, circunstancias, procesos, etc. que experimental las personas dentro de un entorno y que influyen en que pueda efectuar algún tipo de esfuerzo adicional y, al mismo tiempo satisfacer sus necesidades e incrementar su satisfacción (Marmara, 2017).

#### **3.2.1.2. Definición operacional**

La variable factores motivacionales será definida operacionalmente por medio de los factores extrínsecos e intrínsecos, los mismos que serán evaluados por medio de un cuestionario de escala tipo Likert.

#### **3.2.1.3. Dimensiones**

Las dimensiones de la variable factores motivacionales fueron: los factores intrínsecos y extrínsecos.

#### **3.2.1.4. Escala de medición**

La variable se medirá a través de una escala de tipo ordinal (1-5), siendo: 1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre. Ñaupas et al. (2018) indica que este tipo escalas son aquellas que manifiestan una clasificación jerarquizada; es decir, respuestas de acuerdo a un orden de importancia.

### **3.2.1. Variable 2: desempeño laboral**

#### **3.2.1.1. Definición conceptual**

El desempeño laboral se entiende como un comportamiento relacionado con el logro con algún componente evaluativo; es decir, la medida en que un empleado cumple con las expectativas generales de desempeño organizacional (López-Cabarcos et al., 2022).

#### **3.2.1.2. Definición operacional**

La variable desempeño laboral será definida operacionalmente por medio de las dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, los mismos que serán evaluados por medio de un cuestionario de escala tipo Likert.

#### **3.2.1.3. Dimensiones**

La variable desempeño laboral será evaluado a través de las dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad.

#### **3.2.1.4. Escala de medición**

La variable se medirá a través de una escala de tipo ordinal (1-5), siendo: 1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre. Ñaupas et al. (2018) indica que este tipo escalas son aquellas que manifiestan una clasificación jerarquizada; es decir, respuestas de acuerdo a un orden de importancia.

#### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Se entiende como población al conglomerado de fenómenos, personas, unidades de información, etc. De los cuales se requiere conocer algún tipo de información, los mismos que cuentan con una serie de características similares (Carrasco, 2018). En concordancia con ello, en la investigación la población se encontró integrada por todas las enfermeras de las Red Integrada de Salud Tarma, siendo un total de 150 personas.

La muestra resulta ser un fragmento o subconjunto que da representación de la población, el cual posee las características mismas de esta (Cohen & Gómez, 2019). En concordancia con lo mencionado, la muestra de la investigación fue establecida teniendo en consideración un muestreo no probabilístico por conveniencia, por lo cual se establecieron los siguientes criterios de inclusión y exclusión.

##### ***Criterios de inclusión***

- Enfermeras presentes el día de la aplicación de los instrumentos de recolección.
- Enfermeras con disposición para participar en el estudio.
- Enfermeras con una permanencia mayor a 3 meses en la institución.

##### ***Criterios de exclusión***

- Enfermeras ausentes el día de la aplicación de los instrumentos de recolección.
- Enfermeras sin disposición para participar en el estudio.
- Enfermeras con una permanencia menor a 3 meses en la institución.

En ese sentido, la muestra estuvo integrada por 115 enfermeras de las Red Integrada de Salud Tarma.

#### **3.3.3. Muestreo**

Acorde con lo anterior, el muestreo que se usó para determinar la muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia.

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

Viene a ser procedimientos que conllevan a la recopilación de información valiosa para el adecuado desarrollo de un estudio (Cisneros-Caicedo et al., 2022). De acuerdo con ello, la técnica de recolección que se hizo uso en este estudio fue la encuesta, siendo el instrumento a utilizar, el cuestionario.

Se entiende por instrumento a aquellos medios tangibles que permiten el almacenamiento de información obtenida de las unidades de información o muestra (Hernández & Mendoza, 2018). En concordancia con ello, los instrumentos a utilizados fueron los cuestionarios, el cual se caracteriza por integrar un conglomerado de ítems en relación a las indicadores, dimensiones y variables de estudio.

Cabe precisar que la investigación hará uso de cuestionarios que ya cuentan con validación y poseen una alta confiabilidad.

La primera variable fue medida por medio del Cuestionario de Factores Motivacionales elaborado por Campos (2018), el mismo que cuenta con 24 ítems que tienen como respuesta una escala de 1-5, de tipo Likert, siendo: 1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre.

La medición de la segunda variable se realizó a través del Cuestionario de Desempeño laboral, elaborado por Campos (2018), el mismo que cuenta con 20 ítems que tienen como respuesta una escala de 1-5, de tipo Likert, siendo: 1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre. Este instrumento permite la medición del desempeño laboral, en función del logro de metas, competencias y rasgos de personalidad.

#### **Validez y confiabilidad**

##### **Validez**

Es importante indicar que fue Palma (2004) quien inicialmente realizó y elaboró el cuestionario, y efectuó la validación, ello a través del juicio de un conjunto de jueces expertos, los cuales indicaron la existencia de coherencia y validez en aspecto de estructura. Asimismo, en el estudio, el cuestionario también pasó por el proceso de validez por medio del juicio de 3 expertos (*Ver ANEXO D*), quienes emitieron su opinión respecto a cada uno de los ítems e indicaron su conformidad por medio de su firma. Los jueces expertos fueron los siguientes:

Mg. Ileana Mercedes Crosby Ramón (Experto Mg. En Gestión Pública)

Mg. Katerine Karen Gómez Pérez (Experto Mg. En Gestión de Salud)

Mg. Ana Rosa Chero Bautista (Experto Mg. En Gerencia de los servicios de la salud)

### Confiabilidad

Cabe mencionar que en el estudio se realizó el proceso de confiabilidad de los instrumentos, ello para comprobar su eficacia en la realidad y contexto expuesto, para dicho fin se usó el estadístico Alfa de Cronbach. En ese sentido, se llevó a cabo la aplicación a una prueba piloto de 20 individuos y evaluación de consistencia interna arrojando el siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \times \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{ST^2} \right]$$

#### Dónde:

K : Numero de ítems

$\sum Si^2$  : Sumatoria de varianza de los ítems

$ST^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

A : Coeficiente Alfa de Cronbach

**Tabla 1.**  
*Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	K 20	N° Elementos
Factores		
Motivacionales	0.82	20
Desempeño laboral	0.76	20

Por lo tanto, se puede decir que, para el primer instrumento, la validación se realizó mediante el juicio de 3 expertos, quienes evaluaron en función de criterio de claridad, relevancia y pertinencia. Y también posee una confiabilidad elevada, que fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.820$ ). (Ver ANEXO E). Asimismo, el segundo instrumento cuenta con una validación realizada mediante el juicio de 3 expertos, quienes evaluaron en función de criterio de claridad, relevancia y pertinencia. Y también posee una confiabilidad elevada, que fue determinada mediante el estadístico Alfa de Cronbach ( $\alpha=0.766$ ). (Ver ANEXO E).

### **3.5. Procedimientos**

Para recolectar la información de datos, se instó el permiso del director del Hospital Félix Mayorca Soto- Red Integrada de Salud Tarma, quien permitió realizar las encuestas al personal profesional de enfermería. Posterior a ello, se desarrolló la coordinación con el jefe de Salud Pública, para aplicar los instrumentos, ello buscando en todo momento no efectuar inconvenientes en los encuestados y sus labores. Y, por último, se procedió a aplicar las encuestas a las enfermeras de la Red de Salud Tarma, de forma presencial, teniendo muy en cuenta las diferencias de los horarios que poseen el personal del área de salud. Asimismo, también se usó la herramienta Google Form. Al concluir dicho procedimiento se efectuará la tabulación y ordenamiento de los datos, para lo cual se usará el programa Microsoft Excel.

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

Tras la aplicación de los instrumentos y su posterior ordenamiento se efectuó el análisis de los datos. Dicho proceso se llevará a cabo tanto a nivel descriptivo e inferencial. A través del análisis descriptivo fue posible evidenciar tablas de frecuencia y figuras respecto a las variables y dimensiones. Y el análisis inferencial se mostrarán las pruebas de regresión que permitirán contrastar cada una de las hipótesis que fueron planteadas. Es importante indicar que los programas que se harán uso para ambos métodos serán: SPSS V26 y Microsoft Excel.

### **3.7. Aspectos éticos**

El desarrollo de este estudio estuvo regido en todo momento a ciertos principios éticos, como a los explicados por Aragón (2015), quien indica los siguientes:

- A. Autonomía: desde el inicio hasta el final de la elaboración del presente estudio se buscará que todas las personas involucradas y participantes se encuentren adecuadamente informados respecto a la orientación, propósito e implicancia del mismo. Además, los antes mencionados deberán de expresar su disposición de manera voluntaria.
- B. Beneficencia: a través de la elaboración de esta tesis se garantizará el bienestar de todos los involucrados, buscando en lo posible la minimización o mitigación de riesgos que pudiesen suscitarse en el proceso.

- C. Justicia: por medio del estudio se buscará dar garantía de que todos los procesos se efectuarán de manera equitativa y justa para todos los participantes e involucrados. Además, se hará un pleno respeto por sus derechos que le corresponden.
- D. Reconocimiento justo de la autoría: desde el inicio del proceso de elaboración, hasta el final de la tesis, se hará un adecuado reconocimiento de la autoría de todas las fuentes de información que hayan sido necesarias. En ese sentido, la investigadora por ninguna razón se apropiará de datos o informaciones que no le correspondan, haciendo uso de un correcto citado y referenciado, tomando en consideración las Normas de Redacción APA 7ma edición.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

#### 4.1.1. Variable 1: Factores motivacionales

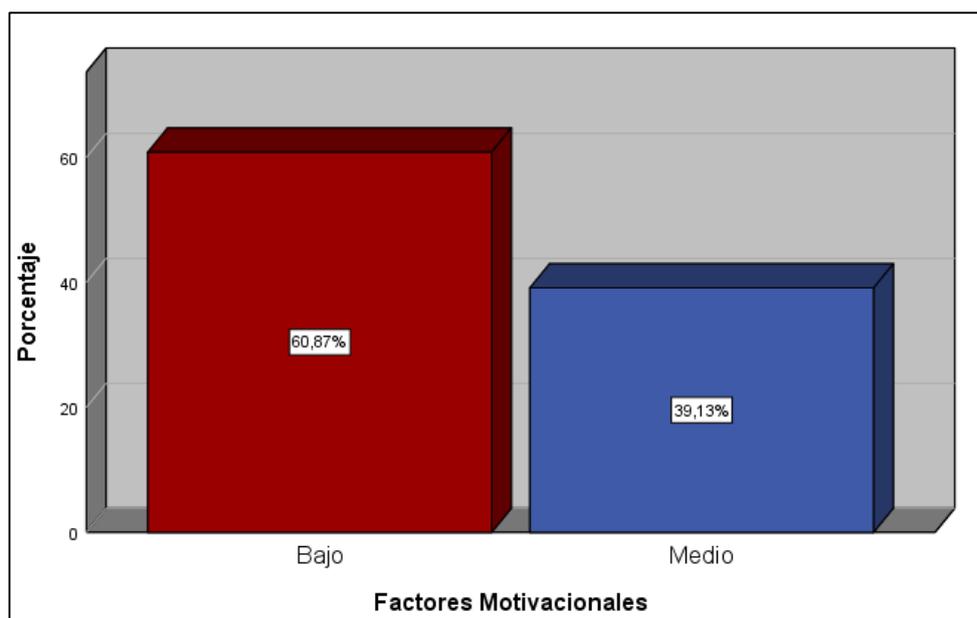
**Tabla 2.**

*Descripción de los factores motivacionales del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	70	60,87
	Medio	45	39,13
	Total	115	100,00

**Figura 2.**

*Descripción de los factores motivacionales del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*



Por medio de la tabla y figura antes mostrada se conoció el nivel de factores motivacionales que presenta el personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. De todos los enfermeros encuestados, el 60,87% poseen factores motivacionales en un nivel bajo y el 39,13% en un nivel medio. Entonces, se puede decir que existe una mayor proporción de colaboradores que poseen bajos factores motivacionales.

## Dimensión 1: Factores motivacionales intrínsecos

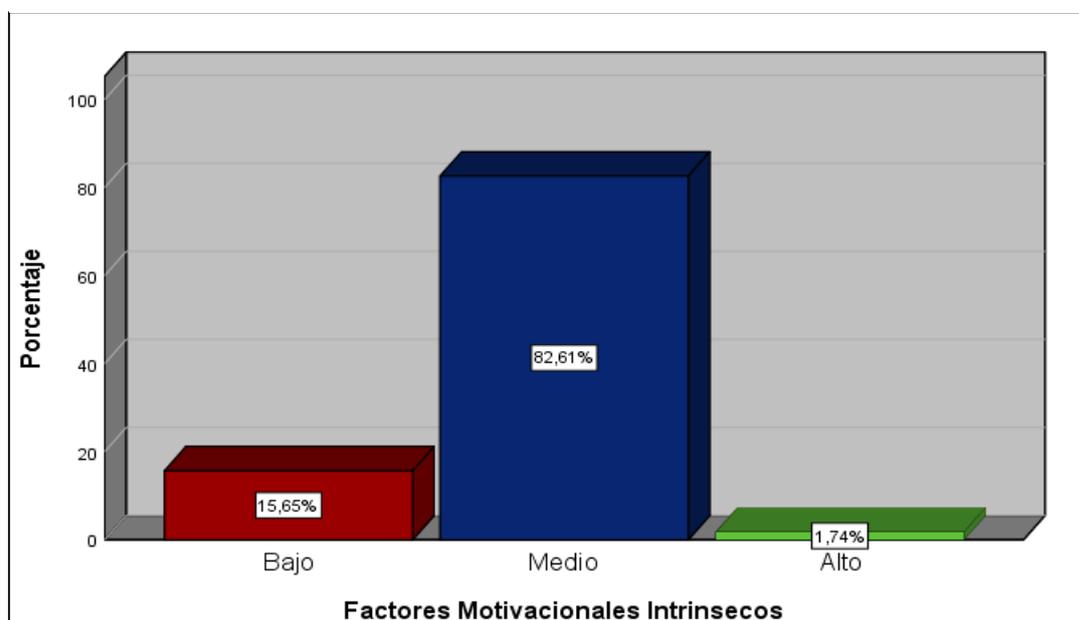
**Tabla 3.**

*Descripción de los factores motivacionales intrínsecos del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18
	Medio	95
	Alto	2
	Total	115

**Figura 3.**

*Descripción de los factores motivacionales intrínsecos del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022*



Por medio de la tabla y figura antes mostrada se conoció el nivel de factores motivacionales intrínsecos que presenta el personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Del total de encuestados, el 15,65% del personal de enfermería posee un bajo nivel de factores motivacionales intrínsecos, el 82,61% presenta factores motivacionales intrínsecos en un nivel medio y el 1,74% en un nivel alto. Entonces, es factible indicar que la mayoría de los enfermeros posee factores motivacionales intrínsecos en un nivel medio.

## Dimensión 2: Factores motivacionales extrínsecos

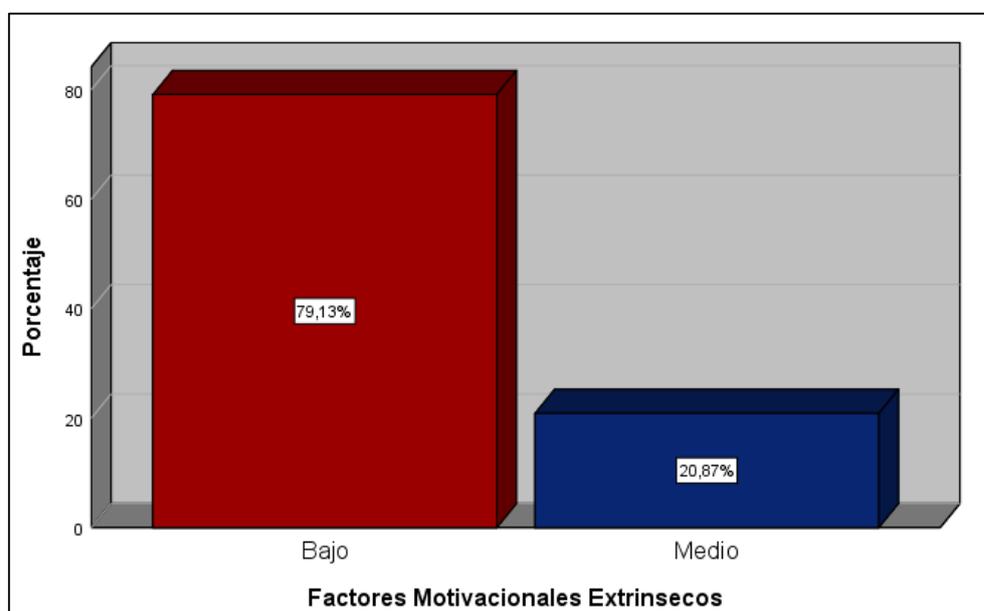
**Tabla 4.**

*Descripción de los factores motivacionales extrínsecos del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	91	79,13
	Medio	24	20,87
	Total	115	100,00

**Figura 4.**

*Descripción de los factores motivacionales extrínsecos del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*



Por medio de la tabla y figura antes mostrada se conoció el nivel de factores motivacionales extrínsecos que presenta el personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Del 100%, el 79,13% del personal de enfermería posee un bajo nivel de factores motivacionales extrínsecos y el 20,87% presenta dichos factores en un nivel medio. Entonces, es factible indicar que la mayoría de los enfermeros posee factores motivacionales extrínsecos en un nivel bajo.

#### 4.1.2. Variable 2: Desempeño laboral

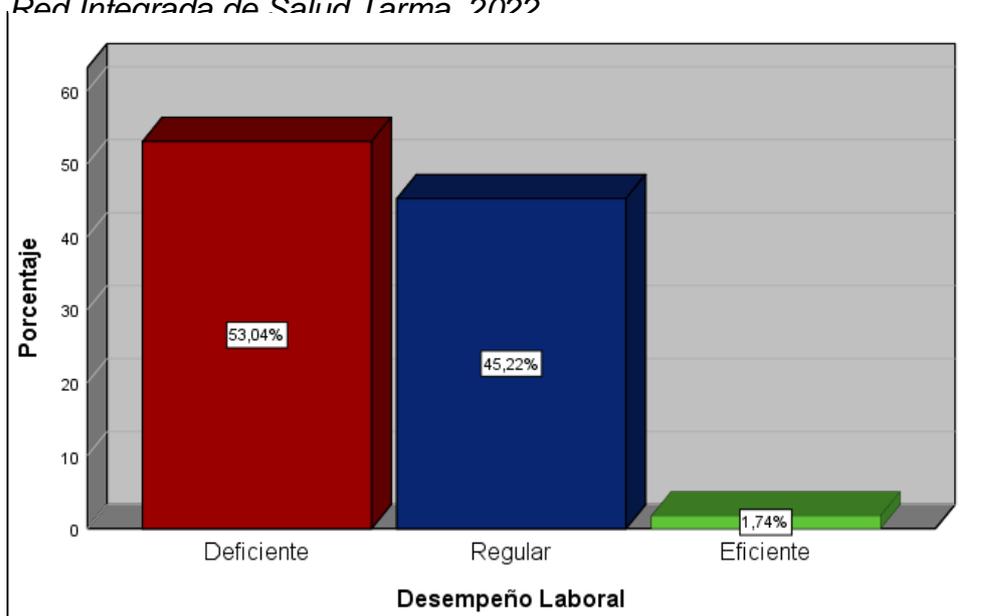
**Tabla 5.**

*Descripción del desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	61	53,04
	Regular	52	45,22
	Eficiente	2	1,74
	Total	115	100,00

**Figura 5.**

*Descripción del desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma 2022*



Por medio de la tabla y figura antes mostrada se conoció desempeño laboral que presenta el personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Del 100% de encuestados, el 53,04% mostró un deficiente desempeño laboral, el 45,22% presentó un regular desempeño laboral y el solo el 1,74% mostró un eficiente desempeño laboral. Entonces se puede decir que en la institución existe una mayor proporción de trabajadores en enfermería con un desempeño deficiente y regular.

## Dimensión 1: logro de metas

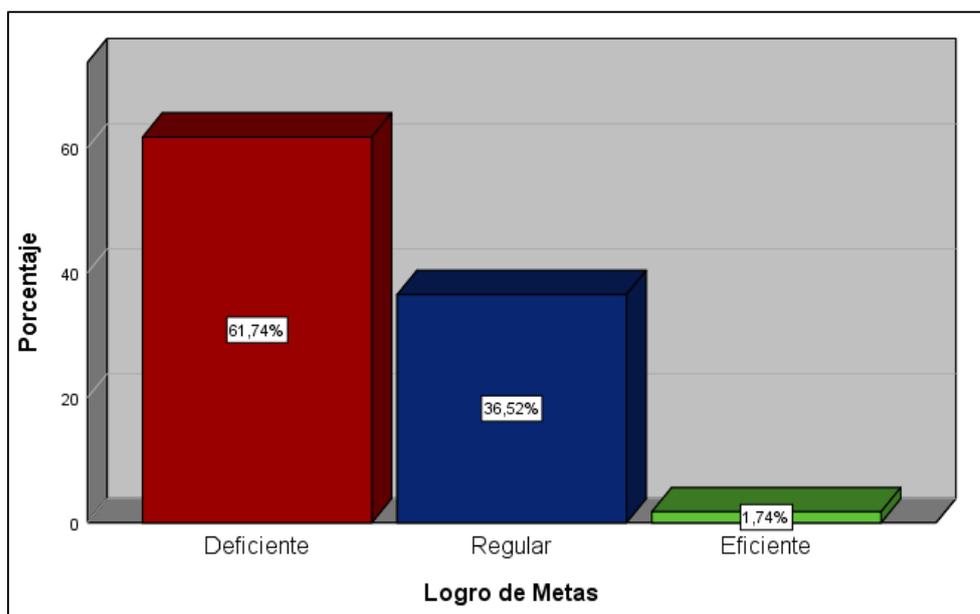
**Tabla 6.**

*Descripción de la dimensión logro de metas del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	71	61,74
	Regular	42	36,52
	Eficiente	2	1,74
	Total	115	100,00

**Figura 6.**

*Descripción de la dimensión logro de metas del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*



Por medio de la tabla y figura antes mostrada se conoció que el logro de metas que presenta el personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Del total de encuestados, en el logro de metas, el 61,74% posee un nivel deficiente, el 36,52% un nivel regular y solo el 1,74% un nivel eficiente. Por lo tanto, se puede indicar que la mayoría del personal de enfermería de la institución presenta un logro de metas de nivel deficiente.

## Dimensión 2: Competencias

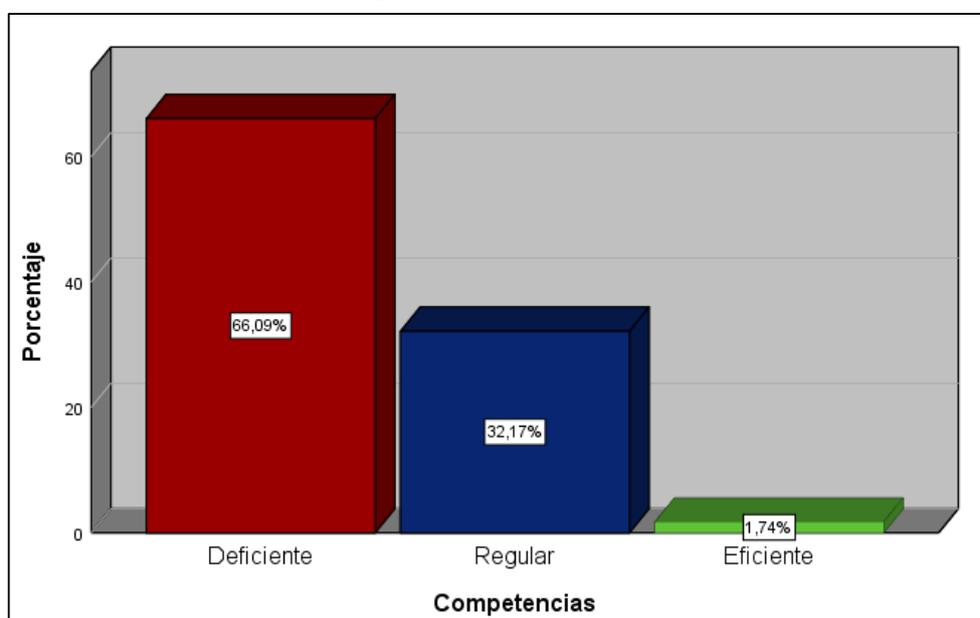
**Tabla 7.**

*Descripción de la dimensión competencias del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	76	66,09
	Regular	37	32,17
	Eficiente	2	1,74
	Total	115	100,00

**Figura 7.**

*Descripción de la dimensión competencias del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*



Por medio de la tabla y figura antes mostrada se conoció que el nivel de competencias que presenta el personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. El 66,09% cuenta con competencias en un nivel deficiente, el 32,17% con un nivel regular y el 1,74% con un nivel eficiente. Entonces se puede decir que la mayoría de los colaboradores poseen un nivel de competencias deficientes.

### Dimensión 3: Rasgos de Personalidad

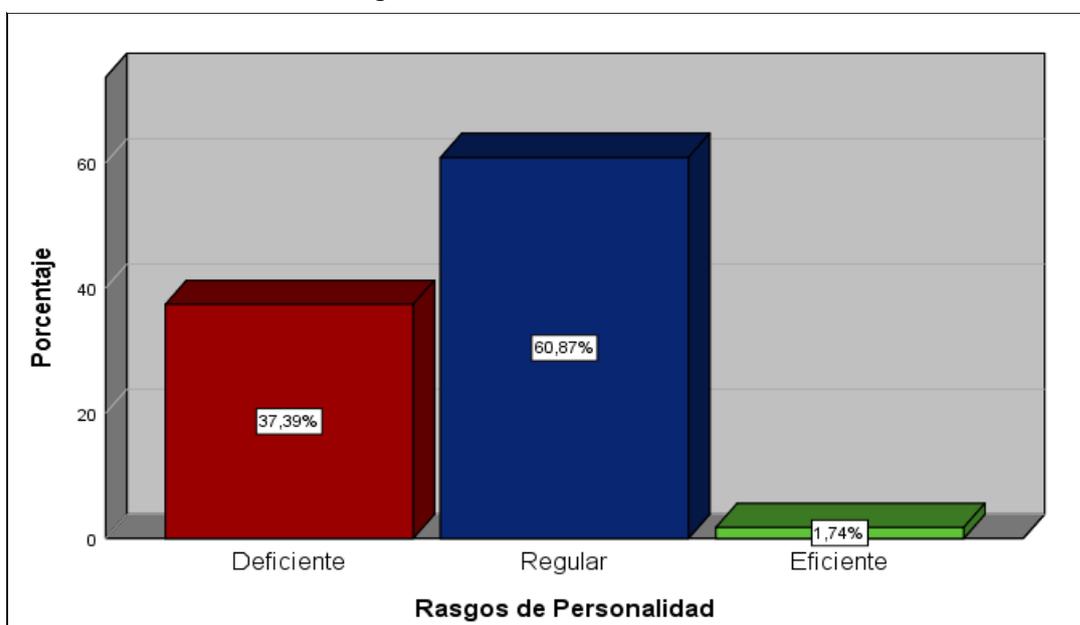
**Tabla 8**

*Descripción de la dimensión rasgos de personalidad del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	43	37,39
	Regular	70	60,87
	Eficiente	2	1,74
	Total	115	100,00

**Figura 8.**

*Descripción de la dimensión rasgos de personalidad del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.*



Por medio de la tabla y figura antes mostrada se conoció los rasgos de personalidad que presenta el personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. De todos los encuestados, el 37,39% cuenta con rasgos de personalidad deficiente, el 60,87% en un nivel regular y el 1,74% eficiente.

## 4.2. Resultados inferenciales

### 4.2.1. Contraste de la hipótesis general

Ho: Los factores motivacionales no influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

Hi: Los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

#### **Tabla cruzada**

**Tabla 9.**

*Tabla cruzada de los factores motivacionales y el desempeño laboral*

		Desempeño Laboral						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Factores Motivacionales	Bajo	53	46,09%	17	14,78%	0	0,00%	70	60,87%
	Medio	8	6,96%	35	30,43%	2	1,74%	45	39,13%
	Total	61	53,04%	52	45,22%	2	1,74%	115	100,00%

Del total del personal de enfermería que fue encuestado se pudo conocer que, el 60,87% de poseer un nivel bajo en sus factores motivacionales, de ellos, el 46,09% posee un nivel deficiente en su desempeño laboral y el 14,78% un nivel regular. El 39,13% posee un nivel medio en factores motivacionales, de ellos, el 6,96% cuenta con un desempeño laboral deficiente, el 30,43% un nivel regular y el 1,74% un nivel eficiente.

Prueba de correlación:

**Tabla 10.**

*Prueba de correlación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,778 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	40,815	2	,000
Asociación lineal por lineal	37,125	1	,000
N de casos válidos	115		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,78.

La prueba de asociación Chi-cuadrado de Pearson realizada a los factores motivacionales y el desempeño laboral evidenció un valor sig. (bilateral), que resultó ser igual a 0,000, menor al 5% (nivel de significancia), por lo cual resultó factible dar rechazo a la hipótesis nula y efectuar la aceptación de la hipótesis de la investigación planteada. Por lo tanto, resulta factible aseverar que los factores motivacionales poseen una influencia de carácter significativo en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

#### **4.2.2. Contraste de la hipótesis específica 1**

Ho: Los factores motivacionales intrínsecos no influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

Hi: Los factores motivacionales intrínsecos influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

#### **Tabla cruzada**

**Tabla 11.**

*Tabla cruzada de los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral*

		Desempeño Laboral						Total	
		Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Factores Motivacionales Intrínsecos	Bajo	16	13,91%	2	1,74%	0	0,00%	18	15,65%
	Medio	45	39,13%	50	43,48%	0	0,00%	95	82,61%
	Alto	0	0,00%	0	0,00%	2	1,74%	2	1,74%
	Total	61	53,04%	52	45,22%	2	1,74%	115	100,00%

Del total del personal de enfermería que fueron encuestados se pudo conocer que, el 15,65% posee un nivel bajo en sus factores motivacionales intrínsecos, de ellos, el 13,91% posee un nivel deficiente en su desempeño laboral y el 1,74% un nivel regular. Asimismo, el 8,61% posee un nivel medio de factores motivacionales intrínsecos, de ellos, el 39,13% posee un nivel deficiente de desempeño laboral y el 43,48% un nivel regular. Y finalmente, solo el 1,74% contó con factores motivacionales intrínsecos a nivel alto, de ello el mismo porcentaje posee un nivel de desempeño alto.

## Prueba de correlación

**Tabla 12.**

*Prueba de correlación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	125,688 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	32,113	4	,000
Asociación lineal por lineal	18,787	1	,000
N de casos válidos	115		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.

La prueba de asociación Chi-cuadrado de Pearson realizada a los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral evidenció un valor sig. (bilateral), que resultó ser igual a 0,000, menor al 5% (nivel de significancia), por lo cual resultó factible dar rechazo a la hipótesis nula y efectuar la aceptación de la hipótesis de la investigación planteada. Por lo tanto, resulta factible aseverar que los factores motivacionales intrínsecos poseen una influencia de carácter significativo en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

### 4.2.3. Contraste de la hipótesis específica 2

Ho: Los factores motivacionales extrínsecos no influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022

Hi: Los factores motivacionales intrínsecos influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

### Tabla cruzada

**Tabla 13**

*Tabla cruzada de los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral*

	Desempeño Laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	59	51,30%	32	27,83%	0	0,00%	91	79,13%
Medio	2	1,74%	20	17,39%	2	1,74%	24	20,87%

Factores									
Motivacionales									
Extrínsecos	Total	61	53,04%	52	45,22%	2	1,74%	115	100,00%

Del total del personal de enfermería que fueron encuestados se pudo conocer que, el 79,13% posee un nivel bajo en sus factores motivacionales extrínsecos, de ellos, el 51,30% posee un nivel deficiente en su desempeño laboral y el 27,83% un nivel regular. Y el 20,87% presenta un nivel medio en sus factores motivacionales extrínsecos, de ellos el 1,74% presenta un nivel deficiente de desempeño laboral, el 17,39% un nivel regular y el 1,74% un nivel eficiente.

### **Prueba de correlación**

#### **Tabla 14.**

*Prueba de correlación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,758 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	30,914	2	,000
Asociación lineal por lineal	27,805	1	,000
N de casos válidos	115		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,42.

La prueba de asociación Chi-cuadrado de Pearson realizada a los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral evidenció un valor sig. (bilateral), que resultó ser igual a 0,000, menor al 5% (nivel de significancia), por lo cual resultó factible dar rechazo a la hipótesis nula y efectuar la aceptación de la hipótesis de la investigación planteada. Por lo tanto, resulta factible aseverar que los factores motivacionales extrínsecos poseen una influencia de carácter significativo en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.

## V. DISCUSIÓN

El personal de salud, por ser un colaborador que propiamente trabaja con vidas, es decir con seres humanos, requiere necesariamente de un buen nivel de motivación para poder mostrar un alto desempeño laboral en la prestación de sus servicios al usuario. Es por ello que son dependientes a su entorno laboral como por ejemplo las condiciones ambientales, situaciones de estrés, trabajo bajo presión y responsabilidades asumidas por el empleado. En ese sentido, los factores motivacionales son muy importantes en su desempeño laboral, pero estos pueden variar, según las condiciones de trabajo, nivel salarial, capacidad de relacionarse con los compañeros, participación ante supervisiones, capacidad resolutive, seguridad laboral, logro de metas, reconocimientos y responsabilidad.

La motivación adquiere gran importancia, ya que para lograr los objetivos de las organizaciones es necesario que sus líderes tengan en claro cuáles son esos factores motivacionales que favorecen, en mayor o menor grado, a un eficiente desempeño laboral, que a la larga aportará a un alto porcentaje de productividad y una mejor calidad de atención al usuario.

En concordancia con ello, y teniendo en cuenta todo lo expuesto en los capítulos antes abordados es que se procedió a realizar el análisis y discusión de cada uno de los resultados que se obtuvieron.

Respecto el objetivo general de la investigación que se encontró orientada a determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Mediante la estadística inferencial se evidenció que los factores motivacionales intervienen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Dicha afirmación se comprobó a través del estadístico Chi-cuadrado de Pearson, el cual evidenció un sig. (bilateral) igual a 0.000, menor al 5% (nivel de significancia). En ese sentido, es factible aseverar que, dado que existe una mayor proporción de colaboradores con factores motivaciones bajos y medios que estarían incidiendo en su desempeño, pues también se evidenció un mayor porcentaje de enfermeros (as) con deficientes y regulares niveles de desempeño.

Este hallazgo se encontró similar a lo obtenido por Guzmán-Narcizo et al. (2020), quienes hallaron mediante la prueba estadística R de Pearson equivalente

a 0.2511 y un p valor de 0.04 menor al nivel de significancia, les permitió concluir en el estudio manifestando que los factores motivacionales relacionados con la seguridad laboral se encuentran relacionados de modo positiva y significativa con el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el área de radiología. De manera similar, Díaz (2018) indicó según la prueba pseudo R cuadrado con un coeficiente de Nagelkerke de 0.427 le permitió afirmar en su estudio que el desempeño laboral del personal de enfermería depende de manera importante de la motivación. De similar caso Linares (2017) mediante la prueba estadística Spearman equivalente a 0.806 y un p-valor de 0.000 menor al nivel de significancia, también pudo aseverar que la motivación se encuentra muy correlacionada con el desempeño laboral. En esa línea, Kapantow et al. (2020), en su estudio también concluyó y evidenció la existencia de una asociación directa entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores. Por su parte, Oyira & Ademuyiwa (2019) concluyó indicando que la motivación se relaciona de modo significativo y positivo con el desempeño laboral, asimismo, propusieron al gobierno a que brinde recursos económicos acordes con las necesidades de los centros de atención médica, de tal forma que permita la adquisición de equipos, materiales, garantice un mejor desempeño de funciones de los colaboradores. Además, Ni et al. (2019) concluyeron también que dentro de los factores que contribuyen con el desempeño de los enfermeros se encuentra los motivacionales y el trabajo en equipo. Shrouq & Tengku (2019) también concluyeron similar a los autores antes mencionados, pues llegaron a indicar que la motivación tiene una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores pertenecientes al sector salud, por lo cual consideraron que se requiere trabajar en la mejora de los factores motivacionales.

Existió un estudio que concluyó de manera contraria a todos los antes mencionado, siendo el estudio elaborado por Collantes & Arévalo (2017), quienes llegaron a la conclusión de que la motivación no presenta relación con la satisfacción laboral del enfermero que efectúa labores en un Hospital; lo cual de algún modo influirían en el modo en que efectúa sus labores y el desempeño mostrado.

Por lo tanto, se puede decir que los hallazgos en términos generales de la investigación se encontraron acorde con lo que obtuvieron y explicaron Guzmán-Narcizo et al. (2020), Díaz (2018), Linares (2017), Kapantow et al. (2020), Oyira &

Ademuyiwa (2019) y Shrouq & Tengku (2019). Sin embargo, se encontró diferente o contrario a lo mencionado por Collantes & Arévalo (2017), quien tras el análisis inferencial halló un coeficiente de Lancero de 0.191 por lo que no encontró suficiente evidencia para afirmar que exista una asociación entre significativa entre el nivel de motivación y el desempeño laboral.

Mientras que por medio de los resultados de carácter descriptivo se conoció que el 60.87% poseen factores motivacionales en un nivel bajo y el 39.13% en un nivel medio; y respecto al desempeño laboral, el 53.04% mostró un nivel deficiente, el 45.22% presentó un regular y el solo el 1.74% mostró un nivel eficiente. Entonces, acorde con ello se puede manifestar que en el establecimiento de estudio existe una mayor proporción de enfermeros (as) que poseen factores motivacionales en niveles bajos o medios; ello estaría acorde con la realidad expuesta, y sería un problema importante. Y en cuanto al desempeño laboral, fue posible conocer que, del 100% de encuestados, el 53.04% mostró un deficiente desempeño laboral, el 45.22% presentó un regular desempeño laboral y el solo el 1.74% mostró un eficiente desempeño laboral. En concordancia con ello, existiría evidencia de que la mayoría del personal de enfermería tendría un desempeño en un nivel deficiente y regular. Lo anterior daría pie a presumir que el desempeño laboral existente en dicha entidad estaría influido de cierto modo por los factores motivacionales que presenta cada uno de los trabajadores. Quintana & Tarqui-Maman (2020) concluyó su estudio indicando de modo similar que, la mayoría del personal de enfermería cuenta con un nivel de desempeño insuficiente, por lo que se requiere que la gerencia efectúe mecanismos que conduzcan a la mejora de dicha situación. Al respecto, Baljoon et al. (2019) indicó por medio de sus conclusiones que, el nivel de motivación presente en los enfermeros depende de diversos factores, como los personales y organizacional. Además, también mencionaron que la remuneración, promoción, supervisión, comunicación, condiciones de trabajo, naturaleza del trabajo, etc. también tienen efectos en la motivación.

En ese sentido la presente investigación, se ha realizado con el personal de salud de enfermería en una organización de salud, las cuales dieron resultados con percepción deficiente y bajos para las variables en estudio. En tanto se denota que estos resultados evidenciados tienen repercusiones cognitivas en fortalecer los factores motivacionales, y el desempeño laboral como las condiciones de trabajo,

el nivel salarial, la capacidad de relacionarse con los compañeros, la participación asertiva ante supervisiones, capacidad resolutive, seguridad laboral, logro de metas, reconocimientos y responsabilidad, las cuales mejoraran la calidad de atención.

Respecto el primer objetivo específico se encontró orientado a analizar la influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. se comprobó a través del estadístico Chi-cuadrado de Pearson, el cual evidenció un sig. (bilateral) igual a 0.000, menor al 5% (nivel de significancia). Lo último que se mencionó fue posible ser afirmado debido a los resultados de carácter inferencial, pues se corroboró que los factores motivacionales intrínsecos intervienen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Este resultado se encontró coherente con los expuesto por Linares (2017), quien obtuvo un coeficiente de correlación Spearman de 0.783 y una sig. De correlación de 0.00 el cual le permitió afirmar que la motivación de carácter intrínseca se encuentra asociado con el desempeño laboral. En ese sentido, es factible mencionar que el modo en que se viene presentando el desempeño laboral en la Red Integrada de Salud se debería a los bajos factores motivacionales intrínsecos que presentan los colaboradores; entonces, resulta relevante sugerir a las entidades pertinentes a que lleven a cabo mecanismos que permitan mejorar dichos niveles, ello por medio de charlas, talleres, y demás.

En ese sentido, es preciso mencionar que al referirse a los factores motivacionales intrínsecos se hace alusión a todos aquellos aspectos o circunstancias que conducen a que lleven a cabo tareas por el mero disfrute o porque poseen el interés por realizar una actividad (Fischer y otros, 2019). Por medio de estos factores muchas veces los empleados se involucran en actividades interesantes o en busca de sus necesidades, tal forma de motivación se atribuye como motivación autónoma, que facilita la vitalidad y la energía de los empleados, incluida la satisfacción y el bienestar (Gopalakrishnan, 2021). Al respecto se puede decir que estos factores motivacionales resultan de gran relevancia pues conducirían a que un trabajador se encuentre mucho más satisfecho, oriente sus acciones hacia el logro, tenga una mayor confianza y por ende presente una mejor ejecución de sus tareas.

En la Red Integrada de Salud Tarma, de acuerdo a lo manifestado por el personal de enfermería que fue encuestado, se pudo conocer que el 15.65% del personal de enfermería posee un bajo nivel de factores motivacionales intrínsecos, el 82.61% presenta factores motivacionales intrínsecos en un nivel medio y el 1.74% en un nivel alto. Entonces, es factible indicar que la mayoría de los enfermeros posee factores motivacionales intrínsecos en un nivel medio y bajo, ello sin duda representa un problema pues dichos factores afectan el buen desenvolvimiento en sus funciones, y ello se evidenciaría en los niveles de desempeño laboral bajo.

Por medio de los resultados de carácter descriptivo se conoció que el 60.87% poseen factores motivacionales en un nivel bajo y el 39.13% en un nivel medio; y respecto al desempeño laboral, el 53.04% mostró un nivel deficiente, el 45.22% presentó un regular y solo el 1.74% mostró un nivel eficiente. Entonces, acorde con ello se puede manifestar que en el establecimiento de estudio existe una mayor proporción de enfermeros (as) que poseen factores motivacionales en niveles bajos o medios; ello estaría acorde con la realidad expuesta, y sería un problema importante. Y en cuanto al desempeño laboral, fue posible conocer que, del 100% de encuestados, el 53.04% mostró un deficiente desempeño laboral, el 45.22% presentó un regular desempeño laboral y el solo el 1.74% mostró un eficiente desempeño laboral. En concordancia con ello, existiría evidencia de que la mayoría del personal de enfermería tendría un desempeño en un nivel deficiente y regular. Lo anterior daría pie a presumir que el desempeño laboral existente en dicha entidad estaría influido de cierto modo por los factores motivacionales que presenta cada uno de los trabajadores. Quintana & Tarqui-Maman (2020) concluyó su estudio indicó de modo similar que, la mayoría del personal de enfermería cuenta con un nivel de desempeño insuficiente, por lo que se requiere que la gerencia efectúe mecanismos que conduzcan a la mejora de dicha situación.

Es importante precisar que, los “factores motivacionales” son todos aquellos elementos, circunstancias, procesos, etc. que experimenta las personas dentro de un entorno y que intervienen en que pueda efectuar algún tipo de esfuerzo adicional y, al mismo tiempo satisfacer sus necesidades e incrementar su satisfacción según Marmara (2017). Y respecto al desempeño laboral, López-Cabarcos et al. (2022) indicaron que es entendido como un comportamiento relacionado con el logro con

algún componente evaluativo; es decir, la medida en que un empleado cumple con las expectativas generales de desempeño organizacional. En ese sentido se puede manifestar, a modo teórico, que el desempeño laboral es el desenvolvimiento que posee una persona en su ámbito laboral y en el desarrollo de sus funciones, los cuales se encontrará determinado por diversos factores, entre ellos los motivacionales, pues estos de encontrarse en los niveles óptimos contribuyen con la generación de esfuerzos adicionales, incremento de la satisfacción y otros.

Y el segundo objetivo específico se encontró orientado a analizar la influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. En concordancia con ello, Gopalakrishnan (2021) explicó que los factores motivacionales extrínsecos vienen a ser aquellos aspectos o circunstancias que conducen a que lleven a cabo tareas o genere mayor compromiso debido a que existen consideraciones materiales o sociales; y que estos se ven evidenciados cuando los empleados se involucran en actividades por presión como resultado de factores externos, como obtener recompensas, incluida la amenaza de ser castigados, o incluso fuentes endógenas de presión como mantener la autoestima, falta de aprobación, manejo de la imagen o evitar la culpa, tal forma de la motivación puede atribuirse a la motivación controlada.

Acorde con lo anterior, y por medio de los resultados de carácter descriptivo fue posible conocer que, de todo el personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma que fue encuestado, el 79.13% posee un bajo nivel de factores motivacionales extrínsecos y el 20.87% presenta dichos factores en un nivel medio. Entonces, se puede manifestar que la mayoría de los enfermeros posee factores motivacionales extrínsecos en un nivel bajo; lo cual de algún modo tendrían efectos en el desenvolvimiento de sus funciones, y por ende en su desempeño en general. Lo entre dicho estaría respaldado por los resultados inferenciales, pues se pudo conocer que los factores motivacionales extrínsecos se relacionan significativamente con en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Dicha afirmación se comprobó a través del estadístico Chi-cuadrado de Pearson, el cual evidenció un sig. (bilateral) igual a 0.000, menor al 5% (nivel de significancia).

Entonces es factible mencionar que, efectivamente los niveles de factores motivacionales extrínsecos tendrían atribución también en los niveles de desempeño laboral evidenciados por los trabajadores, razón por la cual es preciso recomendar a las autoridades pertinentes a que desarrollen mecanismos eficientes asociado con recompensar y aspectos motivadores externos que permitan a los colaboradores conseguir una mayor motivación y que estos orienten sus acciones a la consecución de los objetivos institucionales trazados. Es importante mencionar que este hallazgo se puede contrastar y en concordancia con los expuesto por Linares (2017), quien con la prueba de Spearman de 0.806 y un p- valor de 0.000 menor al nivel de significancia, afirmó en su estudio que la motivación de carácter extrínseca posee una asociación significativa con el desempeño laboral; razón por la cual las instituciones necesariamente deben de enfocar esfuerzos para incrementar los factores motivacionales de carácter externo, de tal forma que contribuya con la satisfacción de los colaboradores, y esto a su vez, en su desempeño.

## VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se arribaron tras la evidencia de los resultados fueron los siguientes:

Primero: Se determinó que los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Dicha afirmación se comprobó a través del estadístico Chi-cuadrado de Pearson, el cual evidenció un sig. (bilateral) igual a 0.000, menor al 5% (nivel de significancia). Por lo que se acepta la hipótesis alterna de la investigación, deduciéndose que, de enfatizar la motivación del personal de enfermería en la entidad de estudio, conllevará al incremento de los niveles de eficiencia en sus funciones incrementando los niveles de desempeño.

Segundo: Asimismo, se conoció que, los factores motivacionales intrínsecos influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Dicha afirmación se comprobó a través del estadístico Chi-cuadrado de Pearson, el cual evidenció un sig. (bilateral) igual a 0.000, menor al 5% (nivel de significancia). Donde es factible aceptar la hipótesis alterna de la investigación, deduciéndose que: de incrementar los factores intrínsecos como el reconocimiento por el logro, el trabajo en equipo conllevará al incremento por la eficiencia de funciones y por ende el desempeño laboral.

Tercero: Finalmente, se conoció que los factores motivacionales extrínsecos influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022. Dicha afirmación se comprobó a través del estadístico Chi-cuadrado de Pearson, el cual evidenció un sig. (bilateral) igual a 0.000, menor al 5% (nivel de significancia). Por lo que es factible aceptar la hipótesis alterna del estudio, deduciéndose que: de mejorarse los factores extrínsecos como las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y la remuneración mejorará el desempeño laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primero: A la Dirección Regional de Salud Junín, que lleven a cabo una continua evaluación del nivel de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de las diversas redes y establecimientos de salud, ello a fin de conocer las posibles deficiencias y desarrollar mecanismos que contribuyan a la mejora.

Segundo: A la Red Integrada de Salud Tarma, que busque optimizar la supervisión, las condiciones de trabajo, mecanismos de seguridad, relaciones interpersonales en la institución, ello a fin de que mejore los niveles de motivación del personal de enfermería y sea posible conseguir un mejor desempeño laboral.

Tercero: Al personal de enfermería, que oriente sus acciones al desarrollo personal, profesional y características intrínsecas, ello con la intención de que también se contribuya en un mejor desempeño laboral.

Cuarto: A los futuros investigadores, que tomen en consideración la presente investigación y aborden variables de similar naturaleza, ello a fin de que se contribuya en la exposición de la realidad problemática y se contribuya con las sugerencias de mejora.

## REFERENCIAS

- Anyim, W., & Onyegbula, M. (2021). Review of Motivational Practices and Job Performance of Staff in University Libraries. *Library Philosophy and Practice*, 1(1), 1-17. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=12434&context=libphilprac>
- Aragón, L. (2015). La ética de la investigación científica (Con énfasis en las ciencias del movimiento humano) (versión original en español). *Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 13(1), 1-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5296867>
- Ato, J., Ofosu-Dwamena, E., Afrakomah, R., & Evergreen, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(30). <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Badubi, R. (2017). Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3). <https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004>
- Baljoon, R., Banjar, H., & Banakhar, M. (2019). Factors affecting nurses' work motivation level at a governmental hospital: A cross-sectional study. *International Peer-reviewed and Open Access Journal for the Nursing Specialists*, 9(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.5430/jnep.v9n9p25>
- Bashir, A., Abeera, A., Mehwish, J., & Hasan, T. (2019). Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. *Cogent Business & Management*, 7(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801961>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3).
- Campos, M. (2018). *Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional en enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima - 2017*. Tesis de posgrado, (Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos\\_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Carpini, J., & Parker, S. (2017). The bigger picture: How OCBs fit within a broader conceptualization of work performance. En P. Podsakoff, S. MacKezie, & P. Podsakoff, *The Oxford handbook of organizational citizenship behavior* (págs. 19-42). Oxford Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190219000.013.3>
- Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Segunda ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Cisneros-Caicedo, A., Guevara-García, A., Urdánigo-Cedeño, J., & Garcés-Bravo, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación ¿Para qué?* Editorial Teseo.
- Collantes, J., & Arévalo, J. (2017). Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima - Perú. *Rev. Cienc. Arte Enferm.*, 2(2), 19-24.
- Díaz, H. (2018). *Motivación laboral en la percepción del desempeño del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16203/D%c3%adaz\\_LH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16203/D%c3%adaz_LH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fischer, C., Malycha, C., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Front. Psychol*, 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Ghaffari, S., & Nazri, M. (2017). The Influence of Motivation on Job Performance: A Case Study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92-99. [https://www.academia.edu/33005275/The\\_Influence\\_of\\_Motivation\\_on\\_Job\\_Performance\\_A\\_Case\\_Study\\_at\\_Universiti\\_Teknologi\\_Malaysia](https://www.academia.edu/33005275/The_Influence_of_Motivation_on_Job_Performance_A_Case_Study_at_Universiti_Teknologi_Malaysia)
- Gopalakrishnan, P. (2021). Various Motivational Factors and Its Impact on Employees' of Retail Sector in Pune Region. *Annals of the Romanian Society*

- for *Cell Biology*, 25(6), 7831–7841.  
<https://www.annalsofscb.ro/index.php/journal/article/view/6974>
- Grande, J. (05 de diciembre de 2019). *Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder*. Diario El Peruano: <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>
- Guzmán-Narcizo, G., Sánchez-García, W., Placencia-Medida, M., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. *Revista Ciencias Económicas y Administrativas*, 6(12), 87-103. <https://doi.org/https://doi.org/10.22430/issn.2422-3182>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericaba Editores.
- Hitka, M., Rózsa, Z., Potkány, M., & Ližbetinová, L. (2019). Factors forming employee motivation influenced by regional and agr-related differences. *Journal of Business Economics & Management*, 20(4), 674-693. <https://doi.org/https://doi.org/10.3846/jbem.2019.6586>
- Höpfner, J., & Keith, N. (2021). Goal Missed, Self Hit: Goal-Setting, Goal-Failure, and Their Affective, Motivational, and Behavioral Consequences. *Front. Psychol.*, 21. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.704790>
- Indeed. (1 de april de 2021). *Factors of Motivation: Definitions and Examples*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/factors-of-motivation>
- Indeed. (23 de february de 2022). *What Are Personality Traits? (With Examples)*. <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/personal-traits#:~:text=Personality%20traits%20are%20characteristics%20and,across%20many%20situations%20and%20circumstances.>
- Kapantow, N., Luddin, M., & Kambey, D. (2020). The Effect of Job Motivation, Job Satisfaction, and Attitude towards Profession on Nurse Performance in

- Outpatient Clinic of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital. *Knowledge*, 13. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7915>
- Koziol, L., & Koziol, M. (2020). The concept of the trichotomy of motivating factors in the workplace. *Central European Journal of Operations Research*, 28, 707-715. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10100-019-00658-5>
- Ley 30057. (6 de marzo de 2022). *Ley del Servicio Civil (Ley 30057) [actualizada 2022]*. LP Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada/#:~:text=La%20finalidad%20de%20la%20presente,las%20personas%20que%20lo%20integran.>
- Linares, J. (2017). *Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017*. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo). [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares\\_MJS.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1)
- López-Cabarcos, Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoa-Piñeiro, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Marmara, R. (2017). A study on motivational theories and motivational factors for the job performance. *Leadership and human resource management*. <https://www.grin.com/document/441038>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. [http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/\[PD\]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf](http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/[PD]%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%201.pdf)
- Muhammad, A., Norazuwa, M., & Ariff, S. (2018). Effects of job resources factors on nurses job performance (mediating role of work engagement). *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 31(8). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJHCQA-07-2017-0129/full/html>

- Nahum, P., Domínguez, M., & García, L. (2021). Competencias Profesionales requeridas por los empleadores a partir del confinamiento. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 14(42). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v15i42.5283>
- Narag, A. (2018). Motivational factors affecting the job performance of employees of Cagayan State University Lallo Campus. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 7(3), 153-176. <https://garph.co.uk/IJARMSS/Mar2018/10.pdf>
- Nguyen, T., Nguyen, N., & Tran, B. (2021). Impacts of Organizational Factors on Work Motivation and. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 285-295. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no10.0285>
- Ni, N., Tutik, S., & Dewi, G. (2019). Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *The Second International Nursing Scholar Congress*, 29(2), 515-520. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta ed.). Ediciones de la U.
- Oyira, E., & Ademuyiwa, I. (2019). Motivation and job performance among nurses' in the University of Calabar teaching hospital, Calabar Cross River State. *International Journal of Nursing, Midwife and Health Related Cases*, 5(2), 1-18. <https://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Motivation-and-Job-Performance-among-Nurses%E2%80%99-in-the-University-of-Calabar-Teaching-Hospital-Calabar-Cross-River-State.pdf>
- Quintana, D., & Tarqui-Maman, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao - Perú. *Archivos de Medicina*, 20(1), 123-132. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rahaman, A., Ali, J., Wafik, A., Mamoon, Z., & Islam, M. (2020). What Factors Do Motivate Employees at the Workplace? Evidence from Service Organizations. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 515-521. <https://doi.org/https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no12.515>

- Ramawickrama, J., & PushpaKumari, M. (2017). A Synthesis towards the Construct of Job Performance. *International Business Research*, 10(10), 66-81. <https://doi.org/https://doi.org/10.5539/ibr.v10n10p66>
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 415-428. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(3). [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.564](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564)
- Sánchez, J., & Alvear, S. (2021). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Ciencia & Trabajo*, 66(1). [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422021000100001&script=sci\\_arttext\\_plus&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422021000100001&script=sci_arttext_plus&tlng=es)
- Shrouq, I., & Tengku, A. (2019). The effects of motivation on job performance of nurses in Jordanian Nursing Hospitals. *International Journal of Engineering Research And Management (IJERM)*, 6(5), 47-54. [https://www.ijerm.com/download\\_data/IJERM0605016.pdf](https://www.ijerm.com/download_data/IJERM0605016.pdf)
- St-Cyr, J., Vallerand, R., & Chénard-Poirier, L. (2021). The Role of Passion and Achievement Goals in Optimal Functioning in Sports. *International Journal of Enviromental Research and Public Health*, 18(17). <https://doi.org/10.3390/ijerph18179023>
- Sulaiman, M., Ahmad, K., BaraaSbaih, B., & Kamil, M. (2015). The perspective of Muslim employees towards motivation and career success. *Journal of Social Sciences and Humanities*, 9(1), 45-62.
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Segunda ed.). Editorial San Marcos.

## **ANEXOS**

**Anexo A.**  
**Matriz de consistencia**

<b>Título: Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022</b>				
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>		
¿Cómo influyen los factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022?	Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.	Los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.		Enfoque: Cuantitativo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Tipo: Básica
¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022?	Analizar la influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.	Los factores motivacionales intrínsecos influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.	<b>Variable 1:</b> Factores motivacionales	Diseño: No experimental
¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022?	Analizar la influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.	Los factores motivacionales extrínsecos influyen significativamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022.	<b>Dimensiones</b> Factores intrínsecos Factores extrínsecos	Nivel: explicativo
			<b>Variable 2:</b> Desempeño laboral	Población: La población de estudio estará integrada por 150 enfermeras de las Red de Integrada Salud Tarma, 2022.
			<b>Dimensiones</b> Logro de metas Competencias Rasgos de personalidad	Muestra Estará integrada por 115 enfermeras de las Red Integrada de Salud Tarma, 2022.
				Técnica Encuesta
				Instrumento Cuestionario

## Anexo B.

### Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Factores motivacionales	Son todos aquellos elementos, circunstancias, procesos, etc. que experimental las personas dentro de un entorno y que influyen en que pueda efectuar algún tipo de esfuerzo adicional y, al mismo tiempo satisfacer sus necesidades e incrementar su satisfacción (Marmara, 2017).	La variable factores motivacionales será definida operacionalmente por medio de los factores extrínsecos e intrínsecos, los mismos que serán evaluados por medio de un cuestionario de escala tipo Likert.	Intrínsecas	Trabajo en sí mismo	1-2	Ordinal
				Desarrollo personal	3-4	
				Reconocimiento de logros	5-6	
				Desarrollo profesional	7-8	
				Responsabilidad	9-10	
			Extrínsecas	Supervisión adecuada	11-12	
				Condiciones de trabajo	13-14	
				Seguridad laboral	15-16	
				Relaciones interpersonales	17-18	
				Salario	19-20	
				Reglamentos institucionales	21-22	
Status	23-24					
Desempeño laboral	El desempeño laboral se entiende como un comportamiento relacionado con el logro con algún componente evaluativo; es decir, la medida en que un empleado cumple con las expectativas generales de desempeño organizacional (López-Cabarcos et al., 2022).	La variable desempeño laboral será definida operacionalmente por medio de las dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad, los mismos que serán evaluados por medio de un cuestionario de escala tipo Likert.	Logro de metas	Eficacia	1,7	Ordinal
				Eficiencia	2,4,6,	
				Efectividad	3,5	
			Competencias	Habilidades y destrezas	8,9,12	
				Compromiso con objetivos y metas institucionales	14,11	
				Responsabilidad e iniciativa	10,13	
			Rasgos de personalidad	Sociabilidad	16,17,19	
				Auto control	15,18,20	

## Anexo C.

### Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario sobre Factores Motivacionales

##### Estimado trabajador (a):

Le invito a que participe del siguiente cuestionario que tiene como objetivo conocer la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, debido a que es un tema de gran relevancia en nuestra institución, por el tipo de pacientes que atendemos y por el aumento de la carga laboral, que conlleva a nuestras autoridades dar prioridad otros temas dejando de lado la motivación para lograr el desempeño laboral. Por esa razón esperamos que los datos obtenidos permitan generar información pertinente para fortalecer este aspecto. Desde antemano agradezco su colaboración.

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son					
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de					
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional					
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.					
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis					
18	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.					
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional.					
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los					
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional					
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

### **Cuestionario de Desempeño laboral**

<b>LOGRO DE METAS</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>siempre</b>
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					

<b>COMPETENCIAS</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>siempre</b>
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
<b>RASGOS DE PERSONALIDAD</b>		<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>siempre</b>
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

## Anexo D.

### Validez de los instrumentos



INSTRUMENTO 1. FACTORES MOTIVACIONALES

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	/		/		/		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	/		/		/		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	/		/		/		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	/		/		/		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	/		/		/		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	/		/		/		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	/		/		/		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	/		/		/		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	/		/		/		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	/		/		/		
<b>FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	/		/		/		

12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	/		/		/		
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	/		/		/		
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).	/		/		/		
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.	/		/		/		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.	/		/		/		
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	/		/		/		
18	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.	/		/		/		
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	/		/		/		
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional.	/		/		/		
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	/		/		/		
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero	/		/		/		
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	/		/		/		
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	/		/		/		

**INSTRUMENTO 2. DESEMPEÑO LABORAL**

LOGRO DE METAS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	/		/		/		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	/		/		/		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura	/		/		/		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	/		/		/		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral	/		/		/		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas	/		/		/		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio	/		/		/		
COMPETENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	/		/		/		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	/		/		/		

10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	/		/		/		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	/		/		/		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	/		/		/		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	/		/		/		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	/		/		/		
RASGOS DE PERSONALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	/		/		/		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	/		/		/		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio	/		/		/		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	/		/		/		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	/		/		/		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable  ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CROSBY RAYÓN ILEANO MERCEDES  
DNI: 210688009

Especialidad del validador: gestión pública

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Toma, 21 de 06 del 2022

GOBIERNO REGIONAL DE JUNÍN  
DIRECCIÓN REGIONAL DE DESARROLLO JUNÍN  
RED DE SERVICIO TÉCNICO  
*[Firma]*  
Heana Mercedes Crosby Barrón  
COORDINADORA DE PREVENCIÓN Y MANEJO  
DE CONDICIONES SECUNDARIAS DE  
SALUD EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD  
Firma del Experto Informante.

**INSTRUMENTO 1. FACTORES MOTIVACIONALES**

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	✓		✓		✓		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	✓		✓		✓		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	✓		✓		✓		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	✓		✓		✓		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	✓		✓		✓		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	✓		✓		✓		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	✓		✓		✓		
<b>FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	✓		✓		✓		

12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	✓		✓		✓		
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).	✓		✓		✓		
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.	✓		✓		✓		
16	Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución.	✓		✓		✓		
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	✓		✓		✓		
18	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.	✓		✓		✓		
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	✓		✓		✓		
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional.	✓		✓		✓		
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	✓		✓		✓		
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero	✓		✓		✓		
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	✓		✓		✓		
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	✓		✓		✓		

**INSTRUMENTO 2. DESEMPEÑO LABORAL**

LOGRO DE METAS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	✓		✓		✓		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	✓		✓		✓		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura	✓		✓		✓		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	✓		✓		✓		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	✓		✓		✓		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	✓		✓		✓		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio	✓		✓		✓		
COMPETENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	✓		✓		✓		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		

10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	✓		✓		✓		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	✓		✓		✓		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	✓		✓		✓		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	✓		✓		✓		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	✓		✓		✓		
RASGOS DE PERSONALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio	✓		✓		✓		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	✓		✓		✓		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	✓		✓		✓		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

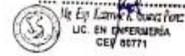
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Katherine Karen Gomez Perez  
DNI: 73033268

Especialidad del validador: Mg. Gestion de salud

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de 06 del 2022



\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**INSTRUMENTO 1. FACTORES MOTIVACIONALES**

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNECOS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	/		/		/		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	/		/		/		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	/		/		/		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	/		/		/		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	/		/		/		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	/		/		/		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	/		/		/		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	/		/		/		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	/		/		/		
10	Assumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	/		/		/		
<b>FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNECOS</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	/		/		/		

12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	/		/		/		
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	/		/		/		
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).	/		/		/		
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.	/		/		/		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.	/		/		/		
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	/		/		/		
18	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.	/		/		/		
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	/		/		/		
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional.	/		/		/		
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	/		/		/		
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero	/		/		/		
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	/		/		/		
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	/		/		/		

**INSTRUMENTO 2. DESEMPEÑO LABORAL**

LOGRO DE METAS		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	/		/		/		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	/		/		/		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura	/		/		/		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	/		/		/		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral	/		/		/		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas	/		/		/		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio	/		/		/		
COMPETENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	/		/		/		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	/		/		/		

10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio	/		/		/		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	/		/		/		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	/		/		/		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	/		/		/		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	/		/		/		
RASGOS DE PERSONALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	/		/		/		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	/		/		/		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio	/		/		/		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	/		/		/		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	/		/		/		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ..... ANA ROSA CHEN BASTISTA  
DNI: ..... 21065037.....

Especialidad del validador:..... MAESTRA GERENCIA en los Servicios de Salud.....

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....19.de.05.....del 20..22

INFORME REGIONAL DE SALUD JUNIN  
REGION JUNIN SALUD - Tarma  
HOSPITAL MAYORCA SOTO - Tarma  
*ANNA ROSA CHEN BASTISTA*  
Mg. ANA ROSA CHEN BASTISTA  
COORDINADORA CRED

Firma del Experto Informante.

## Anexo E.

### Confiabilidad de los instrumentos

SUJETOS DE INVESTIGACIÓN REPRESENTATIVOS -	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20	IT 21	IT 22	IT 23	IT 24	
e1	4	5	4	5	3	3	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
e2	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
e3	4	4	3	5	2	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	3	4	3	1	3	4	5	4	
e4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	3	3	5	1	1	4	4	5	3	
e5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	1	4	4	5	4	
e6	4	3	4	4	2	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	
e7	3	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	1	5	4	4	2	
e8	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	2	2	5	4	5	2	
e9	4	4	4	4	2	2	2	1	3	5	4	3	3	3	2	3	3	5	5	1	2	3	5	3	
e10	3	4	4	4	2	2	4	2	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	2	1	2	2	4	4	
e11	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	4	4	5	4	
e12	4	4	3	5	3	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	4	4	
e13	5	5	5	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	2	3	4	4	4	2	3	4	5	4	
e14	5	3	4	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	5	
e15	5	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	5	2	
e16	5	5	4	4	4	3	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	5	5	
e17	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	2	4	4	5	4	
e18	5	5	4	5	4	3	4	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3	5	5	
e19	4	4	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	2	1	5	3	5	3	
e20	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	1	5	3	5	3	

SUJETOS DE INVESTIGACIÓN - REPRESENTATIVOS -	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	IT 20
e1	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
e2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5
e3	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	1	4
e4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4
e5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4
e6	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
e7	4	4	3	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4
e8	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5
e9	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	2	5
e10	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	4
e11	5	5	4	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5
e12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	5
e13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4
e14	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
e15	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
e16	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	5
e17	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
e18	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
e19	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
e20	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5

## CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

$K$  : Número de ítems

$\sum S_i^2$  : Sumatoria de Varianzas de los ítems

$S_T^2$  : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

$\alpha$  : Coeficiente Alfa de Cronbach

$$K = 34$$

$$K - 1 = 33$$

=

$$\sum S_i^2 = 13.2075$$

$$S_T^2 = 64.5898438$$

$$K = 34$$

$$K - 1 = 33$$

$$\sum S_i^2 = 8.8875$$

$$S_T^2 = 34.6094$$

$$\alpha = \boxed{0.820}$$

$$\alpha = \boxed{0.7657}$$

**Anexo F.**  
**Base de datos**

	VARIABLE 1 FACTORES MOTIVACIONALES																							
	D1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS										D2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS													
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
E1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	1
E2	1	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
E3	3	3	3	1	3	3	1	1	2	3	3	2	1	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2
E4	3	1	3	1	3	3	2	1	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	1	1	3	1	1
E5	3	1	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	3	3
E6	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	1	3	1	3	2	2	2	2	1	2
E7	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2
E8	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3
E9	2	3	3	2	2	2	2	1	2	5	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	2	3	2	3
E10	1	2	1	1	2	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	3
E11	3	1	2	2	3	4	2	1	1	1	4	3	2	3	1	3	2	3	1	2	1	2	2	5
E12	2	3	3	2	3	2	2	1	2	4	3	2	1	2	3	3	2	3	1	1	3	4	1	3
E13	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1
E14	1	2	2	3	3	3	3	2	1	4	1	2	2	1	1	3	3	1	2	1	3	2	3	1
E15	3	2	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	1	3	2	2	3	1	2
E16	3	1	3	1	1	3	1	2	2	1	2	4	2	3	3	1	1	3	3	1	3	3	1	1
E17	1	3	1	1	3	3	1	4	3	3	3	2	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	3
E18	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	1
E19	1	2	3	3	4	3	2	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	1
E20	3	2	2	2	1	3	2	3	1	1	1	1	3	2	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2
E21	1	3	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2
E22	3	3	1	1	3	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	1	2	3
E23	3	1	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	1
E24	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1
E25	1	2	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	4
E26	2	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3
E27	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2
E28	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	2	1	3	2	1	3	1	1	2	3	3	2	1	3
E29	1	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	3	1	1
E30	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3
E31	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3
E32	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1	2	1	1	1	3
E33	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1

E34	1	1	2	1	3	2	1	3	3	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	3	1
E35	2	2	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4
E36	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
E37	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	3	1	1	2
E38	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3
E39	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	5	3	3	1	1	3	3	1
E40	1	3	1	3	2	3	2	3	3	1	2	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	3	3	3
E41	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3
E42	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
E43	2	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3
E44	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	1	2	1	1	1	3
E45	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	2	2	3	2	2	3
E46	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	1
E47	1	2	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2
E48	3	2	2	2	1	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	1	1	3
E49	3	1	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	3	1	1	2
E50	2	3	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	2	1	3	3	3	3	1
E51	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	1	3	3	1
E52	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
E53	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3
E54	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3
E55	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	2
E56	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2
E57	1	3	2	1	3	3	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3
E58	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
E59	3	2	2	1	3	3	1	3	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3
E60	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3
E61	1	3	1	1	3	3	1	1	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
E62	3	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	3	1	1	3	1	2	1	3	2	2	3	2
E63	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2
E64	2	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	4	1	3	3	2	2
E65	1	2	3	3	4	1	3	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	3	1	3	1	2	3
E66	3	3	2	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	3
E67	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	3	3	1
E68	2	1	1	3	3	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3
E69	3	3	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	1	2	3	2	3
E70	3	1	3	3	3	4	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3
E71	2	1	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3
E72	1	2	1	2	1	5	1	3	1	1	5	3	3	2	2	2	1	3	3	2	1	1	2	3
E73	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	2	3

E74	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	1
E75	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2
E76	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3
E77	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	2	3	2	4	2	1	3	3	3	3
E78	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
E79	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	1	2	2	2	3	3	3	1	3	1	1	3	2	3
E80	2	1	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	5	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	
E81	2	2	3	3	2	4	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	3
E82	3	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	2
E83	3	1	1	1	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	3
E84	2	3	2	1	1	2	2	4	3	3	1	4	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3
E85	1	2	2	3	1	3	2	2	3	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3
E86	1	2	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	1	1	2	1	3	1	3	3	1	2
E87	2	2	3	4	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	3	2	2	3	3	3
E88	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	5	2	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3
E89	2	2	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	4	1	1	3	2	3	3	1	1	3
E90	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	1	1	1	3	2	1	2
E91	1	1	3	3	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	1
E92	3	2	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	3	1	1	3	3	1	3	3	2	2
E93	3	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	4	1	3	1	1	3
E94	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	1	1
E95	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	3	3
E96	3	2	2	1	2	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	4	2	1	2	3	2
E97	3	2	2	1	2	2	2	2	5	2	2	1	2	2	1	3	3	3	4	1	2	1	3	3
E98	1	1	3	3	3	1	2	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	4	1	3	1	2	2
E99	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	4	2	1	3	2	3
E100	3	2	2	3	1	3	3	3	4	2	1	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	1
E101	2	1	3	2	1	2	2	2	4	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	2
E102	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	4	1	1	2	3	3
E103	1	3	2	2	1	3	4	3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2
E104	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	1	1
E105	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	1	1	3	3	3	1
E106	3	1	2	2	3	1	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3
E107	2	3	1	1	2	3	1	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3
E108	2	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	1	3	3	1	3	2	3	3	1	3	1	3	3
E109	2	3	3	2	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	2	2	2	3	2	2
E110	3	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	2	3	1	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2
E111	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2
E112	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3
E113	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	1	3	2	1	3	3

E114	3	2	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	4	2	3	2	2	2
E115	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	1	1	2	2	3	3	3	1	3	1

VARIABLE 2 DESEMPEÑO LABORAL																						
D1: LOGRO DE METAS							D2: COMPETENCIAS							D3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20			
1	1	3	3	2	1	4	3	3	2	1	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3		
1	3	1	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	3	3	1	2	2	3	3	3		
2	2	1	2	3	3	3	1	3	3	3	2	1	3	3	1	3	4	1	1	1		
3	3	3	2	2	3	5	3	2	3	2	3	2	2	3	4	1	4	1	2	2		
2	1	3	1	2	2	2	2	3	4	5	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1		
1	1	1	3	2	1	1	1	3	4	3	3	3	1	1	2	3	1	3	1	1		
1	3	3	2	1	1	3	3	2	4	2	3	3	2	3	1	1	1	1	1	4		
1	2	4	2	1	4	1	1	3	4	2	2	2	2	3	1	3	3	1	3	3		
1	1	2	3	3	1	4	3	1	3	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2		
1	2	4	2	3	1	4	1	3	1	3	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1		
3	2	4	2	1	3	1	3	3	1	3	4	2	2	3	1	1	3	1	1	1		
2	1	1	2	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	3	3	1	2	3	3		
3	3	4	1	4	3	2	4	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2		
1	1	3	3	3	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	2	3	3		
3	1	3	1	3	3	2	2	4	2	1	1	2	5	4	1	1	1	1	1	1		
3	2	1	3	1	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	1	1	3	3		
3	1	1	1	3	2	5	3	2	3	4	1	1	1	1	2	1	4	4	4	3		
3	1	4	1	5	3	2	1	1	3	5	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1		
3	1	1	1	1	3	4	3	1	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	2	2		
3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3		
1	2	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	2		
2	2	1	1	1	3	3	3	1	4	2	2	3	3	1	3	1	3	3	3	1		
3	2	3	1	3	2	3	3	1	2	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	1		
2	2	3	1	3	3	3	1	1	3	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2		
1	3	1	4	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	2	1	3	3	3		
1	1	3	3	1	3	3	1	2	1	4	2	1	3	1	3	1	3	3	3	3		
3	1	3	2	2	3	2	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	3	3	2	2		
3	1	3	1	3	3	3	4	2	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2		
3	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	3	4	1	2	3	2	2	2	2	2		
2	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	3	3	1	1	1		
2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3		
2	1	2	1	3	3	2	1	1	2	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1		
3	1	1	3	2	2	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	3	3		

3	1	1	3	3	3	2	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	3	3	2
2	1	3	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	3	2
1	1	3	1	2	3	1	1	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	1	2
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	4
2	1	2	3	1	3	3	3	1	1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	3	3	1
3	1	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	3	2	3
2	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	3	2	1	3	3	2	3	3	3
2	1	3	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	2
1	1	2	3	1	2	1	1	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	2	3
3	2	1	3	2	3	2	1	1	2	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1
1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	2	2	3
2	3	2	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	2	1
3	2	1	3	2	1	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	2
2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3
2	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	4	2	3	2	1	3	1	1	1
3	2	2	1	2	3	1	1	1	2	2	3	2	1	2	3	1	2	3	2
3	3	1	3	3	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2	2	2	3	1	3
3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	3	3	2
3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
3	2	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2
2	2	3	1	2	3	3	2	4	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	3
2	2	2	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3
2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	1	2	1	1	3	3	2	2	3
2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2
3	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	3	3	1	2
1	2	3	1	3	2	2	1	3	4	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3
3	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3
3	3	3	1	2	3	4	3	3	1	3	2	1	4	2	3	2	2	3	2
1	1	2	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	1
3	3	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	3	1	3	3	3	2	2	2
2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	3	3	1	3
3	1	4	3	1	3	3	1	3	2	2	2	1	3	1	3	2	3	3	4
1	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	2
3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2
2	3	1	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	4	3	3	1
3	3	1	3	3	2	1	1	3	2	1	3	3	3	1	1	3	2	3	2
2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3
3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	3	1	1	2

3	2	4	3	2	2	3	1	1	2	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1
2	3	1	2	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	1
2	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3
1	2	4	1	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	3	3
3	2	4	3	2	2	3	3	1	3	3	4	3	2	1	2	1	1	2	2
1	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2
2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2
3	3	4	1	2	3	3	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	2	2
2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3
2	1	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	3
3	2	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	2
3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2
2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2
3	2	3	3	3	1	2	4	3	2	2	1	3	3	3	1	3	2	3	1
1	2	3	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	1	2	1	1	2	3	2
2	1	2	2	3	3	2	2	2	4	1	3	2	2	1	3	2	3	2	2
3	1	2	2	1	4	3	2	3	3	2	1	1	3	1	3	3	1	2	1
2	2	1	2	2	3	4	1	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3
1	1	3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2
1	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3
3	1	2	3	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	3
3	1	3	3	1	2	1	1	3	3	2	2	1	3	1	3	3	3	2	2
3	2	2	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	3	2	3	1	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	3	1
2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3
2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	1
3	2	3	3	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2
3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	2	1	2	3	3
2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	1	3	3	2	2	2	1	1	2
1	3	2	1	3	2	3	3	1	1	1	2	3	1	4	2	3	1	1	2
3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	3	2	2	2	2
2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	1	3	1	2	1	2	1	3	4	3
3	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	1	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3
2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	4	3
2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	3	3	1	1	2	1	2	3	2
1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2
1	2	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2
5	1	1	3	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	1	3	3	3	3
1	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	3

2	2	2	1	1	2	3	2	1	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2
3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3

**Anexo G.**  
**Autorización de la Institución**



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Tarma, 25 de Mayo del 2022

CARTA N° 0021-2022-GRJ/DIRESA/RST/UADI

Srta.:

Norka Miley Marcia RICAPA QUIÑONEZ

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.**

De mi especial Consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente a nombre del Hospital Félix Mayorca Soto-Red de Salud Tarma y a la vez en atención al documento presentado por su persona, donde solicita permiso para realizar su trabajo de investigación titulado "FACTORES MOTIVACIONALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA RED INTEGRADA DE SALUD TARMA, 2022", comunico que se **AUTORIZA** el acceso a la institución para desarrollar el trabajo de Investigación; el cual deberá realizarse en coordinación con la Jefatura del Departamento de Enfermería en relación a los horarios y así poder cumplir con los objetivos programados.

Asimismo, a la culminación de su investigación deberá presentar un informe de los hallazgos y conclusiones.

Agradeciendo anticipadamente la atención a la presente, aprovecho la ocasión para reiterarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



-----  
José C. Gamero Rojas  
DIRECTOR EJECUTIVO  
C.O.P. N° 21089

JCG/Red  
C.C. Archivo

Reg. Doc.	05891166
Reg. Exp.	04054982



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ MANRIQUE JIMMY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería de la Red Integrada de Salud Tarma, 2022", cuyo autor es RICAPA QUIÑONEZ NORKA MILEY MARCIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ MANRIQUE JIMMY <b>DNI:</b> 25713875 <b>ORCID</b> 0000-0002-5240-1522	Firmado digitalmente por: DMANRIQUEJ el 09-08- 2022 01:22:39

Código documento Trilce: TRI - 0404652