



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Motivación Laboral y Relaciones Interpersonales en el Personal de Salud
de un Policlínico de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

García Landeo, Rocy Edgar (orcid.org/0000-0001-8532-0174)

ASESOR:

Dr. Méndez Vergaray, Juan (orcid.org/0000-0001-7286-0534)

CO-ASESORA:

Dra. Rivera Arellano, Edith Gissela (orcid.org/0000-0002-3712-5363)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos
sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta tesis esta dedica a mi familia, colegas, amistades y especialmente a mis hermanas y a mi madre, que me apoyaron todos los días en todo momento a lograr mis objetivos para conseguir mis metas

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por ser parte de nuestra formación académica, a cada uno de los docentes quienes me brindaron sus enseñanzas, consejos, motivación y paciencia, en especial a mi asesor de tesis Dr. Méndez Vergaray Juan y Dra. Rivera Arellano Edith por brindarme sus conocimientos, experiencias y visión para alcanzar la tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	I
Dedicatoria	li
Agradecimiento	lii
Índice de contenidos	lv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	57

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Sexo y motivación laboral del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	28
Tabla 2	Sexo y relaciones interpersonales del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	28
Tabla 3	Categoría profesional y motivación laboral del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	29
Tabla 4	Categoría profesional y relaciones interpersonales del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	30
Tabla 5	Tiempo laboral y motivación laboral del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	31
Tabla 6	Tiempo laboral y relaciones interpersonales del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	31
Tabla 7	Motivación laboral y relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	32
Tabla 8	Motivación laboral e inclusión en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	32
Tabla 9	Motivación laboral y control en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	33
Tabla 10	Motivación laboral y afecto en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	33
Tabla 11	Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	34
Tabla 12	Correlación de Spearman entre las relaciones interpersonales y motivación laboral	35
Tabla 13	Prueba de correlación de Spearman entre motivación laboral y la Inclusión	36
Tabla 14	Prueba de correlación de Spearman entre motivación laboral y Control	37
Tabla 15	Prueba de correlación de Spearman entre motivación laboral y afecto	37

Resumen

Objetivo: esta investigación tiene como objetivo determinar la relación entre motivación laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de un policlínico de Lima, 2022. **Metodología:** el estudio fue observacional, correlacional y prospectivo, cuya muestra la conformaron 93 profesionales de la salud. Además, se aplicó como técnica de recolección a la encuesta y se aplicaron los cuestionarios de “Escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D.”, y “Relaciones interpersonales”, mientras que para responder a los objetivos e hipótesis se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman. **Resultados:** mostraron que la edad promedio del personal de salud fue 42.0 años, el 59.1% fueron mujeres, el 16.1% fueron licenciados de enfermería y el tiempo laboral promedio fue 12.6 años. Luego se evidenció un buen nivel de relaciones interpersonales (75.3%) y buena motivación laboral (88.1%). Asimismo, se identificó relación significativa directa media y debil entre las interacciones personales ($p=0.001$; $Rho=0.349$), sus dimensiones Inclusión ($p=0.002$; $Rho=0.324$), control ($p=0.018$; $Rho=0.244$), afecto ($p=0.002$; $Rho=0.317$) y motivación personal. **Conclusión:** podemos decir, mientras mejores sean las relaciones interpersonales mejor será la motivación laboral.

Palabras clave: motivación laboral, personal de salud, relaciones interpersonales.

Abstract

Objective: this research aims to determine the relationship between work motivation and interpersonal relationships in health personnel of a polyclinic in Lima, 2022.

Methodology: the study was observational, correlational and prospective, whose sample was made up of 93 health professionals. In addition, the survey was applied as a collection technique and the questionnaires "Motivation Scale of Steers R. and Braunstein D.", and "Interpersonal relationships" were applied, while to respond to the objectives and hypotheses the statistical was applied. Spearman's Rho correlation.

Results: they showed that the average age of health personnel was 42.0 years, 59.1% were women, 16.1% were nursing graduates, and the average working time was 12.6 years. Then a good level of interpersonal relationships (75.3%) and good work motivation (88.1%) were evidenced. Likewise, a medium and weak direct significant relationship was identified between personal interactions ($p=0.001$; $Rho=0.349$), its dimensions Inclusion ($p=0.002$; $Rho=0.324$), control ($p=0.018$; $Rho=0.244$), affection ($p=0.002$; $Rho=0.317$) and personal motivation. **Conclusion:** we can say that the better the interpersonal relationships, the better the work motivation.

Keywords: work motivation, health personnel, Interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el campo de la salud es particularmente complejo ya que se enfoca en la provisión sanitaria, los cuales son producidos principalmente por los recursos humanos que integran las unidades de salud; así mismo, la calidad de los servicios en estudio está determinada en gran medida por el proceder de los empleados sanitarios como resultado de su esfuerzo (Musinguzi et al., 2018). Por ello, se debe dar gran importancia a la utilización del factor humano, para aumentar su eficacia en las unidades sanitarias (Kitsios & Kamariotou, 2021). Además, las relaciones interpersonales (RI) se considerado como el pilar para fortalecer el sistema sanitario, permitiendo el desarrollo de una fuerza laboral justa y eficiente según los recursos y las circunstancias disponibles (Musinguzi et al., 2018) en particular, la calidad de estas RI puede tener consecuencias duraderas que se extienden más allá de una interacción de dos personas, como la productividad en el lugar de trabajo y la motivación (Firzly et al., 2021).

La escasa motivación y el deficiente trabajo en conjunto son desafíos en la perennidad de los trabajadores sanitarios, sobre todo cuando hay recursos limitados (Deci et al., 2017). Un estudio en China mostró que la prevalencia agrupada de la intención de rotación fue del 30.4% (He et al., 2020), mientras que en una Encuesta Nacional de trabajadores de la salud en Pekín, se identificó que el 55,3% de los trabajadores de la salud investigados tienen un nivel medio o superior de intención de abandonar sus trabajos (Center for Health Statistics and Information, 2021). Una investigación que incluyó a 23 159 enfermeras de 10 países europeos mostró que el 9% de todas estas tenía la intención de dejar su profesión, variando del 5% al 17% entre países (Heinen et al., 2013). Otra encuesta realizada entre 2263 médicos en Estados Unidos, informó que el 18,4% de ellos tenía la intención dejar su actividad laboral (Kao et al., 2018).

El personal de salud que labora en entornos con limitaciones comúnmente citan recursos obsoletos, así como restricción en el desarrollo profesional, carga laboral, generando de esta manera el ausentismo laboral, y posteriormente la deserción (Driessen et al., 2015). La motivación del personal de salud es una necesidad urgente, ya que aumenta su desempeño y, en consecuencia, incrementa la eficiencia y satisfacción del usuario externo (Hotchkiss et al., 2015).

Un estudio en Chipre encontró que el significado del trabajo, respeto y RI constituyen el principal factor de motivación para los médicos, seguido de la remuneración, la cooperación y los atributos laborales (Lambrou et al., 2010). Daneshkohan et al. (2015), en Irán, evidenciaron que los principales factores de motivación para los trabajadores de la salud fueron la buena gestión, el apoyo de los supervisores y gerentes y la buena relación de trabajo con los colegas.

En Latinoamérica, se ha estudiado poco la relación entre la motivación laboral (ML) y las RI. Una investigación en Colombia determinó que el nivel de ML en personal de salud estaba medianamente desarrollado (Burgos, 2019). En Chile, al evaluar a profesionales de la salud, se percibió que 60% tenía un nivel de ML moderado (Alarcón et al., 2020). Mientras que otro estudio en Colombia identificó que la ML se relaciona significativamente con las RI (Rivera et al., 2018). Existen indicios de que la ML y las RI se encuentran asociadas sin embargo la evidencia disponible sobre el tema no es concluyente.

El Perú, se encuentra entre los países en desarrollo con sistemas de salud que funcionan de manera subóptima. Dado que el cumplimiento de objetivos sanitarios depende de la prestación de servicios eficaces, eficientes, accesibles, viables y de calidad (Marín & Placencia, 2017). La fuerza laboral de salud, presente en cantidades suficientes y distribuidas adecuadamente entre diferentes ocupaciones y regiones geográficas, es posiblemente el insumo más importante en un proceso de producción único y tiene un fuerte impacto en el desempeño general del sistema de salud (Nolazco et al., 2021). Dada los desafíos actuales, como las malas condiciones de trabajo, las preocupaciones por la seguridad personal y los equipos inadecuados, se destaca que la ML podría desempeñar un papel clave en la productividad de los recursos humanos para la salud. Figueroa (2019) encontró relación significativa entre ML y las RI ($Rho: 0,533; p= 0.000$). Sin embargo, a pesar de la importancia de comprender las RI y ML en personal de salud existe relativamente poca evidencia disponible sobre este tema. En este contexto se propone la ejecución de este trabajo de investigación.

En el policlínico de Lima se ve situaciones en el personal de salud como conflictos laborales, el personal no está en su servicio, estrés laboral, cansancio y una serie de situaciones que hace pensar en una mala relación entre los profesionales que

laboran en dicha institución, por ende, hay falta de motivación, que afecta el desempeño laboral de cada uno de los profesionales. En los diferentes servicios podemos observar la sobrecarga de trabajo, haciendo algunos hasta doble función y en doble turno, además hay diferentes tipos de contratos para cada profesional, los más afectados son aquellos que tienen un sueldo bajo y un contrato nada prometedor, también podemos observar que el policlínico es una institución de infraestructura pequeña, con servicios inadecuados para el entorno laboral, todo esto afecta al desarrollo de una relaciones laborales adecuadas los cuales pueden causar la desmotivación y verse reflejada en la atención a los usuarios.

Por tanto, el problema de investigación será: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de un policlínico de Lima, 2022? Mientras que los problemas específicos son: (a) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales?, (b) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la dimensión control de las relaciones interpersonales?, (c) ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la dimensión afecto de las relaciones interpersonales?

Este estudio se justificación teóricamente, al llenar el vacío de conocimiento relacionado con las RI y ML en personal sanitario, teniendo en cuenta que apoyar las RI en dicho personal, son relevantes para la mantención y promoción de la interacción sana entre profesionales, estableciendo un ambiente laboral de calidad incrementando de esta manera la eficiencia de todo el equipo de trabajo.

Por otro lado, de manera práctica, los resultados del estudio pueden ser útiles para mejorar las estrategias sobre motivación y el desempeño del personal de salud y, a su vez, el funcionamiento del sistema sanitario, puesto que la labor sanitaria por lo general es multidisciplinaria, por lo cual los resultados favorables serán reflejados en la satisfacción del usuario externo.

Desde la perspectiva metodológica, la presente será fuente preliminar para la elaboración y ejecución de futuras pesquisas, ya que podrán utilizar el mismo diseño de estudio o instrumento, considerando su validez y confiabilidad, para posteriormente obtener datos que puedan ser contrastables y brindar mayor información en el ámbito local y nacional.

De donde se desprende el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de un policlínico de Lima, 2022. Siendo los objetivos específicos: (a) relacionar la motivación laboral y la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales, (b) relacionar la motivación laboral y la dimensión control de las relaciones interpersonales y (c) relacionar la motivación laboral y la dimensión afecto de las relaciones interpersonales.

Finalmente, se plantea la hipótesis general: Existe relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de un policlínico de Lima, 2022. Por tanto, las hipótesis específicas son las siguientes: (a) existe relación entre la motivación laboral y la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales, (b) existe relación entre la motivación laboral y la dimensión control de las relaciones interpersonales y (c) existe relación entre la motivación laboral y la dimensión afecto de las relaciones interpersonales.

II. MARCO TEÓRICO

Pesquisas nacionales anteriores que se relacionan al tema en estudio podemos mencionar la investigación de Ustua (2022), en Cusco relacionó las RI con el desempeño laboral (DL), por lo que aplicó un estudio correlacional, donde analizó a 59 profesionales de salud. Encontró que el 40.7% de los trabajadores tenían buenas RI, mientras que el 37.3% tuvieron DL bueno, hallando posteriormente que el 20% de los trabajadores tuvieron DL bueno y RI bueno, resultando siendo significativo ($p=0.000$). Concluyó que existe relación significativa directa entre las RI y el DL.

Navarro (2020), en Piura analizó la relación entre las RI y el DL en personal de salud de una entidad hospitalaria. La metodología que aplicó fue correlacional y transversal, donde participaron 50 trabajadores. Se utilizaron los cuestionarios sobre DL y de RI. Encontró que el 94% de los trabajadores tenían RI en niveles altos, referente a sus dimensiones las “personas desconocidas”, las “las personas que atraen”, “amigos y compañeros!” y “familiares” se encontraban en niveles altos, mientras que “hacer y rechazar peticiones a los amigos” se encontraban en nivel medio, el DL se encontraba en nivel alto en el 82% de los participantes. Encontró finalmente que ambas variables se relacionaban de manera significativa ($p=0.006$). Concluyeron que el DL se relaciona de manera significativa y moderada con las RI.

Castillo (2020), en Lima determino la relación entre las RI y la satisfacción en enfermeros, por lo que realizó un estudio correlacional y deductivo, donde participaron 80 profesionales. Se aplicaron dos cuestionarios sobre RI satisfacción laboral. Encontró que el 60% de los trabajadores tenían RI en niveles medio, al igual que sus dimensiones (cultura organizacional y comunicación), mientras que la satisfacción laboral también se encontraba en un nivel medio en el 60% de los encuestados. Finalmente encontró que las RI y la satisfacción se correlacionaban de manera significativa ($p=0.000$). Concluyó que las RI se relaciona positiva moderada y significativa con la satisfacción laboral.

Figuroa (2019), en Lima evaluó la asociación entre RI y la ML en enfermeros. Fue un estudio correlacional que incluyó a 149 profesionales de la salud. Se encontró que en 72% de profesionales fue alta, mientras que en 28% fue media. En relación con el nivel de RI esta fue buena en 53.3% de casos. Además, se halló relación entre las variables ($p=0.000$). Concluyeron que las RI y la ML se relacionaban.

Sáenz (2018), en Lima estableció relación entre las RI y la ML en trabajadores de Fondepes. Fue un estudio correlación que incluyó a 152 trabajadores. Se encontró que en 59.2% de colaboradores el nivel de RI fue regular, mientras que en 50.7% la ML fue moderada. Se encontró relación significativa entre ambas variables (<0.05). Concluyó que las RI y la ML se relacionaron de manera directa y significativa.

Muñoz (2017), en Lima identificaron si existe relación entre las RI y el DL en enfermeros. Fue un estudio analítico que concluyó a 68 trabajadores. Se encontró que 54.4% de trabajadores presentaron un nivel de RI regular. Se encontró además relación significativa entre esta variable y el DL. Concluyó que las RI y el DL se relacionaron significativa directa y alta en trabajadores de salud.

Entre los antecedentes internacionales se mencionan entre otros a Firzly et al. (2021), quienes en Canadá examinaron la relación entre los comportamientos interpersonales y la ML. Fue un estudio correlacional que incluyó a 358 trabajadores. Como principales resultados se encontró que los comportamientos interpersonales de apoyo a las necesidades se asociaron con una mayor motivación autónoma en el trabajo y, a su vez, con un mayor bienestar y compromiso laboral, y con menores intenciones de rotación ($p < 0,001$). Por el contrario, los comportamientos interpersonales que frustran las necesidades se asociaron con una mayor motivación controlada en el trabajo y, a su vez, con un menor bienestar y compromiso laboral, y con mayores intenciones de rotación ($p < 0,001$). Concluyeron los comportamientos interpersonales se relacionaron de manera directa con la ML.

Kitsios et al. (2021), en Grecia investigaron la satisfacción laboral detrás de la ML en trabajadores sanitarios. Fue un estudio analítico que incluyó a 74 trabajadores. Como principales resultados se encontró que los motivadores claves para los empleados pueden considerarse las relaciones con sus compañeros ($\beta = -0,186$, $p > 0,05$) y el nivel de logro ($\beta = 0,577$, $p < 0,05$). Concluyeron que la ML se relacionó de manera indirecta y significativa con las RI.

Muthuri et al. (2020), en Kenia investigaron los factores asociados con el nivel y los tipos de motivación entre los profesionales sanitarios en nosocomios públicos. Fue un estudio analítico que incluyó a 553 trabajadores sanitarios. Se aplicó el cuestionario de ML. Encontraron que la propiedad del hospital fue estadísticamente no

significativa en la motivación general de los profesionales sanitarios ($p > 0,05$). Los factores sociodemográficos y del entorno laboral explicaron el 29,95% de la variación en los puntajes generales de motivación entre los participantes (R^2 , $F = 9,01$, $p < 0,001$). Concluyeron que no hubo diferencias significativas entre la motivación general de los profesionales sanitarios y la propiedad del hospital.

Alarcón et al. (2020), en Chile determinaron el nivel de satisfacción y de ML en obstetras, realizaron investigación descriptiva y transversal donde participaron 38 profesionales. Encontraron que el 60% de los trabajadores tenían motivación en nivel medio, al igual que cada una de sus dimensiones, mientras que el 57% satisfacción en nivel medio, al igual que cada una de sus dimensiones. Finalmente demostraron que la satisfacción con la motivación, se correlacionaba de manera significativa. Concluyeron que la ML y la satisfacción laboral se relacionaron de manera positiva, moderada y significativa.

Musinguzi et al. (2018), en Uganda examinaron la relación entre los estilos de liderazgo y ML en trabajadores de la salud en Uganda. Fue un estudio correlación que incluyó a 564 trabajadores de la salud. Se encontró que los trabajadores preferían líderes transformadores (62 %) que transaccionales o laissez-faire. Dicho liderazgo se correlacionó con la ML ($r = 0,32$). La ML se asoció con líderes de comportamiento idealizado (Odds ratio [OR] = 3,7) y estimulación intelectual (OR = 2,4). Concluyeron que los estilos transformacionales tuvieron un impacto positivo en estimular la ML y consolidar el trabajo en equipo.

Rivera et al. (2018), en Colombia analizaron al ML, clima organizacional y la satisfacción en las RI en sanitarios, aplicando una metodología correlacional y transversal, donde participaron 52 trabajadores. Encontraron que la ML ($p=0.000$) y el clima organizacional ($p=0.01$) se relacionaban con las RI y viceversa. Adicionalmente hallaron que la ML, el clima organizacional y las RI no varían según el área laboral, ni el sexo. Concluyeron que la ML se relacionó de manera directa, baja y significativa con las RI.

Respecto a las bases teóricas relacionadas al tema se puede mencionar en primer lugar que, Black, define la motivación como el conjunto de fuerzas que dirigen la conducta, las cuales se originan del interior de las personas, conociéndose como

fuerzas internas o de empuje o de origen externo conociéndose como arrastre, por lo cual ambas son de importancia para la motivación conductual. En el caso de David, manifestó que la motivación era el proceso que influye en la persona para lograr objetivos determinados, pero dichos objetivos no serán cumplidos si es que no hay motivación por parte del trabajador, por lo que manifiesta que principalmente los superiores deben de contemplar cuatro componentes, el primero el liderazgo, posteriormente la dinámica de grupo, la comunicación y finalmente el cambio organizacional. Además Chiavenato, manifiesta que la motivación está relacionada con el sistema de cognición de la persona, por lo que causa un comportamiento específico, lo cual puede ser influenciado por el medio externo, o por el interno, por tal motivo concluye que la ML se asocia con la cognición de la persona (Ruiz et al., 2021).

Maslow en 1987, manifestó que la motivación es el impulsor del ser humano para satisfacción de sus necesidades, por lo que este autor las clasifica en cinco necesidades, siendo estas: (a) Fisiología, es decir la base de todo y de todos ya que son necesidades básicas para sobrevivir, como la respiración, alimentación, sexo, descanso, entre otras; (b) Seguridad y protección, seguridad física, de recursos y empleo, familiares, de salud, de la propiedad privada; (c) Afiliación, más que todo de carácter sociales, como la amistad y la intimidad sexual; (d) Reconocimiento, las relaciones con la estima hacia uno mismo, como la confianza, el éxito, autorreconocimiento y respeto; (e) Autorrealización, donde se encuentra la creatividad, espontaneidad, resolución de problemas, entre otros (Ayón-Ponce et al., 2021); coloca como objetivo principal que, la persona debe de satisfacer de manera jerárquica las necesidades, de lo contrario no puede satisfacer las siguientes (Ayón-Ponce et al., 2021).

Posteriormente Ayón - Ponce et al. (2021) clasifica a la motivación en:

- Extrínseca, es decir lo que el trabajador puede obtener de los demás con su trabajo, en este tipo o clase el trabajo que realiza la persona está ajena a sus aspectos personales, por lo que la productividad es menor, perjudicándola
- Intrínseca, es decir que los trabajadores le interesan lo que ocurre con el trabajo, por lo que se ven destacados los valores positivos en el trabajo, ello

evidenciado con la productividad laboral, siendo en estos casos mucho más altos.

Posteriormente, de manera específica la ML se refiere al grado que la persona se esfuerza voluntariamente para obtener objetivos organizacionales (Muthuri et al., 2020). Se ha descrito como un proceso psicológico interno y un proceso transaccional que resulta de las interacciones entre los individuos, las organizaciones para las que trabajan y el contexto social más amplio (Chmielewska et al., 2020).

Adicionalmente, se puede mencionar que, cuando el trabajador se siente motivado en su entorno laboral, logra un mejor desempeño, desarrollando el sentimiento de pertenencia en la empresa, por tal la ML se puede comprender como la interacción entre el trabajador con la organización, cuyo propósito es la creación de diversos elementos que puedan impulsar al trabajador a alcanzar los objetivos empresariales (Peña & Villón, 2018).

Una teoría a considerar para la ML, es la “teoría de la autodeterminación (SDT)”, considerada como una macro-teoría que evalúa la motivación, emocional, personalidad y contextos sociales, donde postula tres necesidades básicas, siendo estas la necesidad de competencia, la autonomía y la relación con los demás (Botella & Ramos, 2019). La teoría de la autodeterminación puede proporcionar información importante para la comprensión de la motivación humana. De acuerdo con esta teoría, los humanos tienen necesidades psicológicas. La autonomía es sentir que los comportamientos y los resultados están bajo el control de uno en lugar de ser influenciados. La competencia es sentirse efectivo y capaz de realizar tareas con diferentes dificultades. La relación es sentirse apoyado o cuidado por otros individuos (Deci et al., 2017). El apoyo de estas necesidades psicológicas básicas puede promover la calidad de la motivación, el bienestar (hedónico y eudemónico), el compromiso laboral y las intenciones de permanecer dentro de la organización. Por el contrario, es probable que los factores que obstaculizan o frustran las necesidades de las personas obstaculicen la motivación, el compromiso y el bienestar de un empleado (Hein et al., 2015).

Posteriormente, sostiene específicamente que existen dos tipos, la “motivación intrínseca y extrínseca”, definen el origen y fuerza de la motivación. Estos tipos de

motivación contribuyen significativamente a una mayor volición, un rendimiento más efectivo y una persistencia a largo plazo, especialmente cuando se realizan tareas complejas (Lohmann et al., 2017).

Se dice que los individuos están intrínsecamente motivados cuando hacen algo en función de sus propios intereses y disfrute. Los individuos motivados extrínsecamente hacen algo por razones distintas a la satisfacción inherente. La SDT sostiene que la motivación requiere un entorno de apoyo que aborde tres necesidades: autonomía, competencia y relación. Esto se deriva de la idea que personas están motivados para lograr el crecimiento psicológico y la integración a través del aprendizaje, el dominio y la conexión con los demás (Lohmann et al., 2018).

La motivación también se puede abarcar en el entorno sanitario, ya que debido a que la alta motivación puede conducir a un mejor desempeño y altos niveles de satisfacción entre los trabajadores, una mejor comprensión de la motivación en trabajadores de la salud sería y es esencial para diseñar sistemas efectivos sanitarios (Musinguzi et al., 2018).

La importancia de la ML es más evidente entre el personal médico que entre otros empleados del servicio público. Un aspecto común a todos los médicos es que trabajan con pacientes que requieren cuidados y atenciones especiales. Esto implica compromiso y dedicación, así como la capacidad de hacer frente a la carga mental de tener que lidiar con experiencias difíciles del paciente (Chmielewska et al., 2020).

En los últimos años, el interés por motivar a los trabajadores de la salud ha sido particularmente fuerte, ya que parece ser crucial para la calidad y eficacia de servicios. Rosak (2015) argumenta que motivar a los trabajadores de la salud es un proceso necesario e importante ya que asegura su compromiso tanto con su organización como con el trabajo que realizan.

Pero adicionalmente a ellos, es necesario mencionar que la falta total de motivación se conoce como desmotivación, la cual es perjudicial para el lugar de trabajo porque se asocia negativamente con el desempeño, el compromiso, el aprendizaje y el bienestar. La teoría destaca el hecho de que el tipo de motivación detrás de las acciones es tan importante como las fuerzas opuestas que podrían inhibir las acciones previstas (Muthuri et al., 2020).

Las RI afectan la motivación, influyendo en las creencias y emociones. Las interacciones sociales generan conocimiento de la persona sobre si y sobre su necesidad de integrar en un grupo, desarrollando así creencias, valores, en base a su entorno (Løvaas, 2020). La “teoría de la autodeterminación” proporciona un marco teórico convincente para estudiar cómo la calidad de estas relaciones puede afectar los resultados laborales consecuentes a través de la motivación de los empleados en el lugar de trabajo (Firzly et al., 2021).

En la teoría de las necesidades de McClelland, se refiere que quien está motivada por el poder, la afiliación o el logro. Un rasgo suele ser más dominante, pero los otros también están presentes en un individuo (Güss et al., 2017). En este contexto se consideran tres dimensiones:

- Afiliación, si el motivo predominante de un individuo es la afiliación, está motivado esencialmente por las conexiones sociales. Están principalmente motivados para encajar y complacer a los demás, y valoran sus relaciones con sus compañeros. Estas personas aprecian las situaciones familiares y es poco probable que abandonen su lugar de trabajo. Tampoco les gusta trabajar solos y tratan de evitar a toda costa decepcionar a sus compañeros de trabajo y jefes (Steinmann et al., 2016).
- Logro, si el motivo predominante de un individuo es el logro, está motivado para hacerlo mejor por el simple hecho de hacerlo. Esperan superar las expectativas y se complacen cuando superan a sus compañeros. A estas personas les gustan los desafíos y quieren estar a cargo de su éxito. Las personas orientadas al logro cambiarán la situación o la ubicación si sienten que no satisface sus necesidades. No les gusta trabajar en grupos porque no les gusta tener un control limitado sobre el resultado. En cambio, prefieren trabajar donde los resultados son claros y visibles (Schüler & Wolff, 2020).
- Poder, si el motivo predominante de un individuo es el poder, está motivado para influir en los demás y tomar el control. McClelland descubrió que las personas motivadas por el poder eran las más adecuadas para puestos de liderazgo dentro de una empresa. Si eran capaces de delegar tareas en la fuerza laboral de manera efectiva, a menudo podían ser líderes exitosos. Esto

no significa que todos los individuos motivados por el poder serán buenos líderes. Cada personalidad es única y aquellos que son agresivos y autoritarios en realidad pueden disminuir el rendimiento laboral de sus empleados (Yi & Park, 2015).

Con respecto a la segunda variable, la relación específicamente está definida como la conexión, trato o comunicación entre personas (Real Academia Española [RAE], 2021b), por lo cual es fundamental para la motivación humana y se refiere a los contactos personales con los demás y la propensión a la conexión (Deci et al., 2017), mientras que interpersonal, se puede conceptualizar como la existencia o desarrollo entre dos o más individuos (Real Academia Española [RAE], 2021a).

De esta manera las RI también se consideran un medio central para experimentar un trabajo significativo (Firzly et al., 2021). Por lo cual, se puede considerar como una conexión social o afiliación entre dos o más personas, habiendo interacciones sociales y emocionales recíprocas (Lee & Doran, 2017). El concepto de RI implica asociaciones entre dos o más personas. Las RI varían en intimidad, duración, reciprocidad, entre otras dimensiones a considerar (Deci et al., 2017).

Velmurugan (2016) definió a las RI como las asociaciones resultantes de la interacción entre las personas las cuales pueden ser efímeras o pueden perdurar por mucho tiempo. Mientras que Obakpolo (2015) manifestó que estas relaciones son de ayuda para el aspectos personal, y a ellos (Lacunza & Contini, 2016) añaden que al existen estas relaciones y al ser positivas fomentan el disfrute de cualquier actividad (Castro et al., 2021).

Por otro lado, García (2013) manifestó que las RI estimulan la acción perfectiva de las personas en trayectoria vital para lograr una buena calidad humana, entendiéndose que el proceso de intercambio es tanto de manera verbal como no verbal. En el caso de Bisquerra (2003) mencionaron que dicha relación era una interacción recíproca entre dos o más individuos, encontrándose normadas por instituciones, pues estas interacción deber ser satisfactorias (Londoño & Mejía, 2021).

Las RI son sistemas cambiantes, pues tienen un inicio, transcurso y final (Jiang et al., 2020), mejorando y creciendo gradualmente, conforme los individuos se conocen y crean lazos emocionales de cercanía o alejamiento (Sravanti, 2017).

Un modelo a considerar en las RI es el propuesto por George Levinger (Sravanti, 2017), quien describe diferentes etapas:

- Conocido: depende de relaciones anteriores, considerando diferentes factores. En caso de atracción de dos personas, la interacción continua, pero el conocerse es indefinido (Jiang et al., 2020).
- Acumulación: inicia la confianza y preocupación, existe el intercambio de objetivos (Sravanti, 2017). Aquí se presente el compromiso a largo plazo bastante fuerte y cercana, una relación romántica o incluso un matrimonio, lo que con el tiempo se desarrolla y establece, creando así la confianza (Jiang et al., 2020).
- Deterioro: no es en todos los casos, pero en quienes se presenta hay deterioro (Sorokowska et al., 2021), generando insatisfacción, y es posible que las personas se comuniquen menos y eviten la autorrevelación (Jiang et al., 2020). La pérdida de confianza genera la culminación de la relación (Sravanti, 2017).
- Finalización: ruptura de todos los lazos, sea por causas emocionales, físicas o muerte (Sravanti, 2017).

Por otro lado, las RI también se puedan basar en diversos fundamentos teóricos, como, por ejemplo, la “teoría del desarrollo psicosocial” el cual fue desarrollado por Erikson, considerado como pionero de la perspectiva del ciclo vital, pues describe ocho etapas o estadios psicosociales a los cuales una persona se suele enfrentar, donde a cada etapa la denomino crisis de personalidad, ya que en cada una de ellas se necesita equilibrio de la tendencia positiva como negativa, donde debería predominar la tendencia positiva sin dejar de lado la negativa. Esta teoría es de relevancia ya que resalta la “influencia social y cultural en el desarrollo de la persona” luego de la adolescencia, siendo estos de acuerdo con Papalia et al. (2012)

- “Confianza – desconfianza básica”, abarca desde el nacimiento hasta el año y medio; en esta etapa el infante se relaciona con el mundo circundante a través de los sentidos y la motricidad.
- “Autonomía-duda”, en esta etapa que se extiende 1,5 años hasta aproximadamente los 36 meses; en este momento el infante va siendo cada vez

más independiente y autónomo y va resolviendo paulatinamente sus dudas con relación a los hechos que suscitan en su entorno.

- “Inventiva-inferioridad”, implica que el infante entre los 36 y 72 meses realiza una serie de actividades de ensayo y error para solucionar los problemas a los que enfrenta, sin sentir culpabilidad si es que fracasa o se equivoca.
- “Laboriosidad-inferioridad”, la cual va desde los 6 años hasta la pubertad, es decir 12 a 13 años de edad, donde los individuos aprenden las habilidades culturales enfrentando a sentimiento de incompetencia.
- “Búsqueda de identidad vs disfunción de identidad”, “13 hasta los 21 años”, donde el individuo define el quien es, además de experimentar confusión sobre su rol o papel.
- “Intimidad frente al aislamientos”, “21 a los 40 años de edad”, el individuo inicia a comprenderse con los demás, pero de no conseguirlo hay presencia de aislamiento o ensimismamiento.
- “Generatividad frente al estancamiento”, “40 hasta los 60 años”, en este caso las personas tienen mayor preocupación por establecerse en la nueva generación, por lo cual experimenta empobrecimiento personal.
- “Integridad-deseesperación”, “60 hasta la muerte”, la persona acepta su vida y a su vez admite su muerte, además de poder presentar desesperación por no poder volver a vivir la vida.

Pero también se puede considerar la teoría del apego, la cual fue planteada y desarrollada por Edward Mostyn Bowlby, quien postuló que el apego es la necesidad de contacto o cercanía, según la edad de la persona, considerando que el apego es parte de la evolución de la persona, ya que sin esta el individuo no hubiera sido capaz de desarrollarse. De esta manera Bowlby manifestó que las motivaciones de unión entre madre y niño no solo es placer y nutrición sino también apego, donde se organizan tres pautas de acuerdo con el postulado de Hikal (2020):

- Apego seguro, facilitado por los progenitores frente a los hijos, cuando este está angustiado.
- Apego ansioso, cuando hay conductas contradictorias por parte de los progenitores.

- Desapego, rechazo contante del progenitor al hijo, donde el hijo siente desamor o alejamiento.

Pero a su vez Hikal (2020) agrega que, en el apego existen dos funciones básicas:

- Protección, el niño siente cuidados de la figura de apego, iniciando a si las conductas del autocuidado.
- Socialización, pues van surgiendo nuevas figuras de apego, aunque siempre la madre es la principal figura.

Para este estudio en específico, se tendrá como base a Schutz, quien especificó sobre el ser humano y la “gente necesita de la gente”, considerando como primer postulado que el ser humano necesita de aceptación y comprensión, por lo que concluye sobre la necesidad de RI. De esta manera Schutz identifica tres dimensiones, siendo estas en concordancia con Salazar (2018):

- La inclusión, es decir la experiencia que tiene una nueva persona al integrarse en un grupo y sentirse integrado. En esta etapa se formulan interrogantes como ¿Cómo seré aceptado? ¿Quiénes me rechazarán?, entre otras. Adicionalmente habrá conciencia por parte del individuo si se encuentra o no en el lugar o grupo correcto, pues aquí se establece a confianza y el sentimiento de pertenencia.
- El control, en esta segunda necesidad o fase, el individuo ahora define sus responsabilidades dentro del grupo, aquí se formulan las interrogantes ¿Quién tiene autoridad sobre quién y por qué? ¿Cómo puedo influir en el grupo? ¿Qué poder tengo yo en el grupo?
- El afecto, siendo esta la última necesidad, las personas se enfrentan a las necesidades emocionales, la cual puede ser en diferentes grados, según diversas modalidades y también de manera opuesta, pues aquí se espera obtener evidencia de ser valorizado dentro del grupo, no solo por lo que pueda apodar o brindar dentro del grupo sino por lo que es, las interrogantes formuladas son ¿Quién me estima o aprecia? ¿Cuáles son las normas para expresar afecto?

De esta manera se puede manifestar que las RI son fundamentales para las diversas organizaciones existente, habiendo en este caso énfasis en las

organizaciones sanitarias, ya que ante una adecuada relación interpersonal el ambiente institucional prospera, beneficiando a los propios trabajadores y también a los directivos, pues el recurso sanitario es el pilar del buen desempeño laboral, siendo beneficioso para ellos mismos como para el usuario externos (Astres et al., 2021), y adicionalmente, pueden ser consideradas como una fuente de enriquecimiento que permite a las personas y organizaciones aprender y prosperar. Por otro lado, las relaciones pueden ser tóxicas y disfuncionales (Løvaas, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

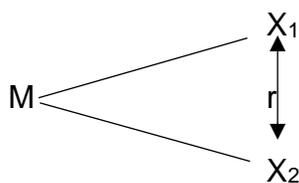
3.1.1 Tipo de Investigación

Tipo básica, se pretendió generar nuevos conocimientos, para posteriormente ponerlos en práctica y de esta manera obtener resultados que puedan ser positivos para el ambiente en estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Asimismo, se ubica dentro del enfoque cuantitativo, pues se realizó un proceso organizado y detallado para el desarrollo del estudio, así como para la recolección de la información y ejecución del estudio, haciendo finalmente un análisis de datos numéricos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación

Enmarcado dentro de los no experimentales porque, las variables no fueron controladas por el investigador y fueron analizadas en su ambiente natural (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018); transversales pues los datos fueron obtenidos en un solo momento, sin realizar mediciones posteriores a las variables de interés, es decir, no se realizó seguimiento al sujeto de estudio (Argimon & Jiménez, 2013); correlacional, ya que se describió y demostró una posible relación o asociación no causal entre las variables evaluadas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Este diseño se puede diagramar de la siguiente manera:



Dónde:

M=muestra

X₁= ML

X₂= RI

r= relación

3.2. Variables y operacionalización

La variable, es considerada como el atributo o cualidad que se observa en un individuo o institución que varía en magnitud o forma, haciéndola peculiar y única para cada unidad de estudio, además se debe de considerar que es un elemento esencial de una hipótesis (Ñaupas et al., 2018). Mientras que operacionalización de variables se puede definir como la consistencia de transformación de la variable de manera teórica o conceptual a una intermedia y luego a indicadores, para que finalmente se puedan obtener los reactivos (Ñaupas et al., 2018).

A. Variable X1: Motivación laboral

Definición conceptual: es un proceso psicológico interno y un proceso transaccional que resulta de las interacciones entre los individuos, las organizaciones para las que trabajan y el contexto social más amplio (Chmielewska et al., 2020).

Definición operacional: evaluación psicológica generados de los pensamientos y comportamientos del trabajador sanitario, el cual fue valorado con la Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein. Dimensiones: a) afiliación, b) logro, c) poder.

Indicadores: parte de una variable, la cual permite la medición de esta (Ñaupas et al., 2018). Para la ML, los indicadores a considerar serán en base a las dimensiones mencionadas. Para la dimensión afiliación los indicadores fueron deseo de tener RI amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir, para la dimensión logro los indicadores fueron impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito y para la dimensión poder, los indicadores fueron necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubiera actuado de manera natural.

Escala de medición: para ello se utilizó la escala de Likert, cuyo resultado final fue clasificada como alto, medio y bajo, tanto para la variable general como para cada una de las dimensiones estudiadas.

B. Variable X2: Relaciones interpersonales

Definición conceptual: se puede considerar como una conexión social o afiliación entre dos o más personas, habiendo interacciones sociales y emocionales recíprocas (Lee & Doran, 2017).

Definición operacional: Evaluación de las interacciones sociales y emocionales recíprocas del personal de salud en estudio, medida con el Cuestionario de Relaciones Interpersonales, esto permite obtener las puntuaciones parciales de cada una de sus dimensiones: a) inclusión, b) control y c) afecto.

Indicadores: para las RI los indicadores fueron en base a cada una de sus dimensiones, es decir, que para la inclusión los indicadores fueron aceptación, integración y comunicación, mientras que para el control fueron influencia y progresos y para la dimensión afecto, los indicadores fueron respeto y estimación.

Escala de medición: para ello se utilizó la escala Likert, además esta se divide en 3 dimensiones como: logro, poder y afiliación. Las cuáles serán medidas mediante la escala de Likert, cuyo resultado final fue categorizado en alto, medio y bajo, tanto de manera general como por cada una de sus dimensiones.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.

3.3.1. Población

Definida como la totalidad de las unidades de estudio, con ciertas características para ser consideradas en esta agrupación (Ñaupas et al., 2018).

Para este estudio fueron considerados 100 trabajadores que conforman el personal de salud que labora en el policlínico de salud en el periodo de octubre de 2022. Sin embargo, después de aplicar los criterios de exclusión e inclusión, la población de estudio quedó conformada por 93 participantes.

Criterios de inclusión: Personal de salud de ambos sexos, con contrato vigente en el año 2022, con más de 6 meses de tiempo laboral y acepte participar y firme un consentimiento informado.

Criterios exclusión: Personal de salud que no acepte participar del estudio, con menos del 50% de preguntas contestadas y con licencia por maternidad, vacaciones o enfermedad.

3.3.2. Unidad de análisis

Hace referencia a los sujetos que contestaron el instrumento de recolección (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Para este estudio fueron los trabajadores que conforma el personal de salud que labora en el policlínico en el periodo de octubre de 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: procesos que se ejecutan para lograr una meta (Ñaupas et al., 2018), para el presente se aplicó la encuesta.

Instrumento: herramienta que es de utilidad para recoger información (Ñaupas et al., 2018), para este estudio se aplicó un cuestionario.

- A. Cuestionario de motivación, para lo cual se utilizó la “Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D”, cuyos autores fueron (Steers & Braunstein,1976).

Validez: Está basado en el grado en que un cuestionario trata de medir una variable, el cual está relacionado con el criterio, contenido y constructo (Hernández & Mendoza, 2018). Por tal motivo, la validez se realizó a través del análisis factorial exploratorio, evidenciando 3 componentes. Asimismo, las comunalidades explicaban el modelo factorial de los ítems entre 57,1% y 70,4% de la variabilidad, el modelo consiguió explicar el 57.614% de la variabilidad del cuestionario.

Confiabilidad: Fue analizado mediante coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor fue 0.844, por lo que es considerado como confiable para su uso (anexo D)

Normas de aplicación: fue autoadministrado, con una duración de 15 a 20 minutos.

Normas de calificación: Cada ítem fue medido mediante la escala de Likert. El puntaje global y las dimensiones tuvieron las siguientes categorías, utilizando los

percentiles 50 y 75, valores considerados como límites para establecer los rangos de puntajes, teniendo como clasificación global: alto (mayor P75 o puntajes 61-75), medio (P50 a P75 o puntaje 45-60) y bajo (menor P50 o puntaje 15-44). La clasificación por cada una de las dimensiones se detalla en el anexo D (Araujo, 2018).

B. Cuestionario de relaciones interpersonales (Salazar, 2018).

Validez: a través del análisis factorial exploratorio (AFE), evidenciando 5 componentes. Asimismo, las comunalidades explicaban el modelo factorial de los ítems entre 36.5% y 75,5% de la variabilidad, el modelo consiguió explicar el 60.115% de la variabilidad del cuestionario.

Confiabilidad: Fue analizado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo 0.785, por lo que es considerado como confiable para su uso (anexo D).

Normas de aplicación: fue autoadministrado, con una duración de 15 a 20 minutos.

Normas de calificación: cada ítem fue medido mediante la escala de Likert, “Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1)”, el puntaje global y las dimensiones tuvieron las siguientes categorías, utilizando los percentiles 50 y 75, valores considerados como límites para establecer los rangos de puntajes, teniendo como clasificación global: bueno (mayor P75 o puntajes 811 a 100), regular (P50 a P75 o puntaje 60 a 80) y malo (menor P50 o puntaje 20 a 59). La clasificación por cada una de las dimensiones se detalla en el anexo D.

3.5. Procedimientos

Se presentó el proyecto de investigación a la UCV y al Policlínico para la aprobación del estudio. posterior a ello, se coordinó y socializó con el jefe de personal del policlínico, para poder realizar las encuestas al personal, quienes dieron su aprobación mediante la firma en el consentimiento informado, como evidencia de su participación libre y voluntaria. Una vez realizado ello, el personal procedió con el llenado de los instrumentos que el investigador le proporcionó, el cual estuvo codificado para respaldar y salvaguardar su identidad.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis descriptivo fue con tablas de contingencias para verificar la asociación. Para el análisis inferencial, primero se determinó la normalidad. Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) es un supuesto que ayuda a verificar que tipo de distribución tienen cada uno ellos y se emplea el Kolmogorov-Smirnov (K-S) cuando el valor de N es superior a 50 datos.

Luego de ello, se empleó la prueba de correlación de Spearman-r, dado que Martínez et al. (2009) sostienen que la prueba se basa en conocer el nivel de relación que existe entre dos variables ordinales. Asimismo, sustentan que los valores pueden oscilar entre -1 y 1, donde valores negativos indica relación inversa, en cambio valores positivos tienen una relación positiva. Además, el valor p inferior a 0.05 indicaron que la distribución de los datos no eran normales. Para el procesamiento se utilizó la prueba Rho Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Solicitud de aprobación del Comité de Investigación de la UCV. A cada trabajador sanitario se le brindó información sobre la investigación, para aclarar dudas, con la finalidad de que acepten de manera voluntaria formar parte del estudio, lo cual se evidenció firmando un consentimiento informado (ver anexo E).

La identidad de los participantes fue resguardada usando códigos en lugar de nombres y apellidos, para identificarlos.

Los datos a obtener fueron usados solo con fines de investigación, ante una futura publicación.

Todo ello se realizó bajo los cuatro principios bioéticos estipulados en la “Declaración de Helsinki de la asociación médica mundial”, es decir, beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia (Asociación Médica Mundial, 2017), así como en lo manifestado en la Resolución de Consejo Universitario N°0.40-2021/UCV, donde se detalla el “Código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo”, donde se consideran adicionalmente principios de competencia profesional y científica, cuidados del medio ambiente y biodiversidad, integridad humana, libertad, probidad, respeto a

la propiedad intelectual, responsabilidad, transparencia y precaución (Universidad Cesar Vallejo, 2021).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Están basados en 93 trabajadores de salud de un policlínico de Lima que cumplieron con los criterios de selección, en octubre del 2022. Asimismo, la edad promedio del personal de salud fue 42.0 años, el 59.1% fueron mujeres, el 16.1% fueron licenciados de enfermería y el tiempo laboral promedio fue 12.6 años.

Tabla 1

Sexo y motivación laboral del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Sexo		Motivación laboral (ML)			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Masculino	Recuento	1	2	35	38
	%	2.6%	5.3%	92.1%	100%
Femenino	Recuento	0	8	47	55
	%	0.0%	14.5%	85.5%	100%
Total	Recuento	1	10	82	93
	%	1.0%	10.8%	88.2%	100%

La tabla 1 muestra que el 88,2% de los trabajadores de salud evidenció un alto nivel de esta variable, el 10,8% media de motivación laboral y 1.0% mostró baja ML. Asimismo, se observó que gran parte de colaboradores varones y mujeres evidenciaron alta motivación laboral (92.1% y 85.5%, respectivamente).

Tabla 2

Sexo y relaciones interpersonales del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Sexo		Relaciones interpersonales			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Masculino	Recuento	0	5	33	38
	%	0.0%	13.2%	86.8%	100%
Femenino	Recuento	2	16	37	55
	%	3.6%	29.1%	67.3%	100%
Total	Recuento	2	21	70	93
	%	2.1%	22.6%	75.3%	100%

La tabla 2 muestra que el 2.1% de trabajadores de salud evidenció malas relaciones interpersonales, el 22.6% regulares relaciones interpersonales y el 75.3% evidenció un buen nivel en esta variable. Asimismo, se observó que gran parte de colaboradores varones y mujeres evidenciaron buenas relaciones interpersonales (86.8% y 67.3%, respectivamente).

Tabla 3

Categoría profesional y motivación laboral del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Categoría profesional		Motivación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Administrativo	Recuento	0	2	10	12
	%	0.0%	16.7%	83.3%	100%
Licenciado en enfermería	Recuento	0	0	15	15
	%	0.0%	0.0%	100%	100%
Médico general	Recuento	0	1	10	11
	%	0.0%	9.1%	90.9%	100%
Obstetra	Recuento	0	0	5	5
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Técnico de enfermería	Recuento	0	1	6	7
	%	0.0%	14.3%	85.7%	100%
Tecnólogo médico	Recuento	0	3	12	15
	%	0.0%	20.0%	80.0%	100%
Otros	Recuento	1	3	24	28
	%	3.6%	10.7%	85.7%	100%
Total	Recuento	1	10	82	93
	%	1.0%	10.8%	88.2%	100%

La tabla 3 muestra que gran parte de colaboradores administrativos (83.3%), licenciados de enfermería (100%), médicos generales (90.9%), obstetras (100%), técnicos de enfermería (85.7%) y tecnólogos médicos (80%) evidenciaron alta motivación laboral.

Tabla 4

Categoría profesional y relaciones interpersonales del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Categoría profesional		Relaciones interpersonales			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Administrativo	Recuento	0	4	8	12
	%	0.0%	33.3%	66.7%	100%
Licenciado en enfermería	Recuento	0	2	13	15
	%	0.0%	13.3%	86.7%	100%
Médico general	Recuento	0	3	8	11
	%	0.0%	27.3%	72.7%	100%
Obstetra	Recuento	0	0	5	5
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Técnico de enfermería	Recuento	0	0	7	7
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Tecnólogo médico	Recuento	1	9	5	15
	%	6.7%	60.0%	33.3%	100%
Otro	Recuento	1	3	24	28
	%	3.6%	10.7%	85.7%	100%
Total	Recuento	2	21	70	93
	%	2.1%	22.6%	75.3%	100%

La tabla 4 muestra que gran parte de colaboradores administrativos (66.7%), licenciados de enfermería (86.7%), médicos generales (72.7%), obstetras (100%), técnicos de enfermería (100%) evidenciaron buenas relaciones interpersonales, mientras que en los tecnólogos médicos (60%) se observó nivel regular en esta variable.

Tabla 5

Tiempo laboral y motivación laboral del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Tiempo laboral		Motivación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
≤5 años	Recuento	1	5	15	21
	%	4.8%	23.8%	71.4%	100%
6 a 10 años	Recuento	0	0	21	21
	%	0.0%	0.0%	100%	100%
11 a 20 años	Recuento	0	5	32	37
	%	0.0%	13.5%	86.5%	100%
>20 años	Recuento	0	0	14	14
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Total	Recuento	1	10	82	93
	%	1.0%	10.8%	88.2%	100%

La tabla 5 muestra que gran parte de colaboradores con tiempo laboral de hasta 5 años (71.4%), de 6 a 10 años (100%), de 11 a 20 años (86.5%) y más de 20 años (100%) evidenciaron alta motivación laboral.

Tabla 6

Tiempo laboral y relaciones interpersonales del personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Tiempo laboral		Relaciones interpersonales			Total
		Malo	Regular	Bueno	
≤5 años	Recuento	1	7	13	21
	%	4.8%	33.3%	61.9%	100%
6 a 10 años	Recuento	0	4	17	21
	%	0.0%	19.0%	81.0%	100%
11 a 20 años	Recuento	1	8	28	37
	%	2.7%	21.6%	75.7%	100%
>20 años	Recuento	0	2	12	14
	%	0.0%	14.3%	85.7%	100%
Total	Recuento	2	21	70	93
	%	2.1%	22.6%	75.3%	100%

La tabla 6 muestra que gran parte de colaboradores con tiempo laboral de hasta 5 años (61.9%), de 6 a 10 años (81%), de 11 a 20 años (75.7%) y más de 20 años (85.7%) evidenciaron buenas relaciones interpersonales.

Tabla 7

Motivación laboral y relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Motivación laboral		Relaciones interpersonales			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	Recuento	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Medio	Recuento	2	5	3	10
	%	20.0%	50.0%	30.0%	100%
Alto	Recuento	0	16	66	82
	%	0.0%	19.5%	80.5%	100%
Total	Recuento	2	21	70	93
	%	2.1%	22.6%	75.3%	100%

La tabla 7 muestran que el 80.5% de aquellos trabajadores con alta motivación laboral evidenciaron buenas relaciones interpersonales, mientras que el 50% de aquellos con media motivación laboral presentaron regulares relaciones interpersonales.

Tabla 8

Motivación laboral e inclusión en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Motivación laboral		Inclusión			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	Recuento	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Medio	Recuento	1	6	3	10
	%	10.0%	60.0%	30.0%	100%
Alto	Recuento	0	17	65	82
	%	0.0%	20.7%	79.3%	100%
Total	Recuento	1	23	69	93
	%	1.0%	24.7%	74.2%	100%

La tabla 8 muestran que el 79.3% de aquellos trabajadores con alta motivación laboral evidenciaron buena inclusión, mientras que el 60% de aquellos con media motivación laboral presentaron regular inclusión.

Tabla 9

Motivación laboral y control en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Motivación laboral		Control			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	Recuento	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Medio	Recuento	2	6	2	10
	%	20.0%	60.0%	20.0%	100%
Alto	Recuento	1	32	49	82
	%	1.2%	39.0%	59.8%	100%
Total	Recuento	3	38	52	93
	%	3.2%	40.9%	55.9%	100%

La tabla 9 muestran que el 59.8% de aquellos trabajadores con alta motivación laboral evidenciaron buen control, mientras que el 60% de aquellos con media motivación laboral presentaron regular control.

Tabla 10

Motivación laboral y afecto en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Motivación laboral		Afecto			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Bajo	Recuento	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	100.0%	100%
Medio	Recuento	2	6	2	10
	%	20.0%	60.0%	20.0%	100%
Alto	Recuento	1	23	58	82
	%	1.2%	28.0%	70.7%	100%
Total	Recuento	3	29	61	93
	%	3.2%	31.2%	65.6%	100%

La tabla 10 muestran que el 70.7% de aquellos trabajadores con alta motivación laboral evidenciaron buen afecto, mientras que el 60% de aquellos con media motivación laboral presentaron regular afecto.

4.2 Resultados inferenciales

Prueba de normalidad

Ho: Las variables motivación laboral, relaciones interpersonales y dimensiones tienen distribución normal.

Ha: Las variables motivación laboral, relaciones interpersonales y dimensiones no tienen distribución normal.

Tabla 11

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Relaciones interpersonales	0.145	93	0.000
Inclusión	0.142	93	0.000
Control	0.128	93	0.001
Afecto	0.183	93	0.000
Motivación laboral	0.126	93	0.001
Afiliación	0.183	93	0.000
Logro	0.177	93	0.000
Poder	0.208	93	0.000

Si el sig < 0.05. Se rechaza H0

La tabla 11 muestra que hay un nivel de significancia $p=0,000 < 0.05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula (Ho), es decir, las variables de estudio no tienen distribución normal.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Tabla 12

Correlación de Spearman entre las relaciones la motivación laboral y las relaciones interpersonales.

			Motivación laboral	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Motivación laboral	r	1.000	0.349
		sig		0.001
		N	93	93
	Relaciones interpersonales	r	1.000	0.349
		sig		0.001
		N	93	93

La tabla 12 muestra que el $p\text{-valor} < 0.05$, por lo que se acepta hipótesis del investigador (Ha). Existe relación directa, media y significativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.346) entre la ML y RI en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre motivación laboral y la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre motivación laboral y la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Tabla 13

Prueba de correlación de Spearman entre motivación laboral y la Inclusión.

			Motivación laboral	Inclusión
Rho de Spearman	Motivación laboral	r	1.000	0.324
		sig		0.002
		N	93	93
	Inclusión	r	1.000	0.324
		sig		0.002
		N	93	93

La tabla 13, muestra que el $p\text{-valor} < 0.05$, por lo que se acepta hipótesis del investigador (Ha). Existe relación directa, media y significativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.346) entre la ML y la dimensión inclusión de las RI en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre motivación laboral y la dimensión control de las relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Ha: Existe relación entre motivación laboral y la dimensión control de las relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Tabla 14*Prueba de correlación de Spearman entre motivación laboral y Control.*

			Motivación laboral	Control
Rho de Spearman	Motivación laboral	r	1.000	0.244
		sig		0.018
		N	93	93
	Control	r	1.000	0.244
		sig		0.018
		N	93	93

La tabla 14, muestra que el p -valor < 0.05 , por lo que se acepta hipótesis del investigador (H_a). Existe relación directa, débil y significativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.346) entre ML y la dimensión control de las RI en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre motivación laboral y la dimensión afecto de las relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

H_a : Existe relación entre motivación laboral y la dimensión afecto de las RI en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

Tabla 15*Prueba de correlación de Spearman entre motivación laboral y afecto.*

			Motivación laboral	Afecto
Rho de Spearman	Motivación laboral	R	1.000	0.317
		Sig		0.002
		N	93	93
	Afecto	R	1.000	0.317
		Sig		0.002
		N	93	93

La tabla 15 muestra que el p -valor < 0.05 , por lo que se acepta hipótesis del investigador (H_a). Existe relación directa, media y significativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.346) entre la ML y la dimensión afecto de las RI en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.

V. DISCUSIÓN

La ML es un factor emocional básico para cualquier trabajador, pues su presencia implica la ejecución de actividades cotidianas sin sobreesfuerzo adicional y la conservación de entornos laborales colaborativos con valores organizacionales. Estos últimos incluyen a las buenas RI, cimentadas en la conducta del trabajador, que ante estímulos permanentes y atractivos tendrá el deseo o voluntad de mejorar los sistemas de comunicación, las actitudes hacia los compañeros y el trato, para alcanzar las metas institucionales y personales (Alarcón et al., 2020).

Así mismo, es necesario destacar la bidireccionalidad de las variables, por tanto, no es raro encontrar postulados que avalen el papel de las RI como acicates de la fuerza vital que impulsa a los trabajadores a ejecutar con eficacia sus funciones (Firzly et al., 2021). No obstante, existen investigaciones que rechazan dicha relación, alegando que la motivación laboral promueve la independencia y autonomía (Alarcón et al., 2020); por ello la presente pesquisa tiene como objeto determinar la relación entre la ML y las RI en personal de salud de un policlínico de Lima, en los resultados mostraron que la edad promedio del personal de salud fue 42.0 años, el 59.1% fueron mujeres, el 16.1% fueron licenciados de enfermería y el tiempo laboral promedio fue 12.6 años. Luego se evidenció un buen nivel de relaciones interpersonales (75.3%) y buena motivación laboral (88.1%).

En esta investigación la ML de los profesionales de salud fue alto (88.2%); hallazgo análogo a lo reportado por Figueroa (2019), quien tras analizar a enfermeras de un hospital del MINSA, encontró que la ML era alta (72%), igual que sus dimensiones: necesidad de logro (98.1%) y afiliación (55.1%), pero a diferencia de la dimensión poder el cual fue medio (51.4%). Mientras que, en el entorno internacional, se pudo encontrar que la ML, hallada en profesionales obstetras de un hospital chileno, coincidía con lo identificado en la presente investigación, pues el nivel de ML era medio-alto en las obstetras (60-23%), fundamentado en el deseo de integración y en la necesidad de superación personal y reconocimiento sociolaboral. Pero difiriendo parcialmente con lo hallado por Sáenz (2018), quien encontró que la ML por lo general era moderada (64.5%), al igual que cada una de sus dimensiones, variedad de tareas

(52.6%), autonomía para la realización de tareas (48.7%), identidad con la tarea (53.9%), importancia de la tarea (52%), retroalimentación (51.3%). Esta mínima diferencia de resultados puede explicarse por la disparidad del entorno poblacional, considerando que este último autor evaluó a trabajadores del Fondo Nacional de Desarrollo Pesquero (FONDEPES) y no a trabajadores del entorno sanitario, pero a pesar de ello, se puede mencionar que, la ML debe de estar presente en todo trabajador, independientemente del rubro laboral, pues influenciará en los resultados de producción de manera general, ya que la finalidad es poder lograr los objetivos organizacionales así como personales, en aspectos meramente profesionales (Muthuri et al., 2020).

Por otro lado, se registró un nivel bueno para las RI (75.3%); resultados que coincidirían con los de Ustua (2022), tras evaluar a profesiones de salud que laboraban en un centro de salud en Cusco, reportó un nivel bueno para las RI (40.7%), así como para sus dimensiones inclusión (49.2%), control (32.2%) y afecto (49.2%), haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades, manejo adecuado de los planes y equilibrio de las emociones. Concordando con lo reportado por Figueroa (2019), pues encontró que las RI, por lo general eran buenas (53.3%), similar a sus dimensiones, comunicación (67.3%) y trato (51.4%), pero difiriendo con la dimensión actitudes pues principalmente fue regular (75.7%). También con lo identificado por Navarro (2020), quien al evaluar a personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana encontró que las RI principalmente eran alto (94%), situación similar a sus dimensiones personas desconocidas (68%), personas que atraer (80%), amigos y compañeros (54%) y familiares (86%), mientras que la dimensión hacer y rechazar peticiones a los amigos el nivel era medio (66%). Ello demuestra que independientemente del nivel de atención de la institución sanitaria, las RI siempre deben de mantenerse optimas, pues es el medio para experimental trabajo significativo, considerándose como la conexión social o afiliación entre los propios trabajadores (Lee & Doran, 2017), ello para mantener un clima organizacional adecuado, lo cual se verá reflejado en la atención brindada al usuario externo.

Pero adicionalmente, se han podido identificar estudios donde, dicho nivel no fue alto o bueno, un ejemplo de ello fue lo reportado por Castillo (2020) quien encontró mayores porcentajes en el nivel medio (60%), al igual que sus dimensiones: cultura organizacional (53.8%) y comunicación (73.8%) en personal de enfermería del área quirúrgico de un hospital limeño. Coincidiendo con lo hallado por Muñoz (2017), quien manifestó que las RI de personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza por lo general era regular (54.4%), igual que en sus dimensiones: comunicación (55.9%), actitudes (48.5%), trato (45.6%). Estos resultados se pueden atribuir al ámbito laboral en el cual los profesionales ejercen sus actividades, ya que aparte de que ambos autores realizan su análisis en entidades públicas de alto nivel de atención, los servicios en el cual los profesionales se encuentran laborando se pueden considerar como áreas donde hay alta carga laboral y estrés, pues los profesionales tienden a estar en modo expectante para actuar en posibles momentos de urgencia.

En relación a la hipótesis general, se puede manifestar que la medida de dependencia no paramétrica arrojó un valor de 0.349 y un nivel de significancia de 0.001, que permitió inferir la relación directa, media y significativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.346) entre la MI y las RI; resultado que concordaría con la mayoría de las investigaciones, difiriendo únicamente en la fuerza de asociación. Ejemplo claro de ello es lo reportado por Figueroa (2019), quien halló que el 45.8% de los profesiones de enfermería principalmente tenían ML alta y RI buenas, demostrando de esta manera un relación significativa moderada y directa entre ambas variables. Y lo evidenciado por Sáenz (2018), quien encontró que el 44.1% de los trabajadores tenían ML moderada y RI regulares, por lo que afirmó la presencia de relación entre ambas, de manera directa y moderada. Esto acreditaría la influencia de la motivación en la regulación de la dirección, intensidad o activación del comportamiento del trabajador, y por ende en las habilidades sociales y destrezas interpersonales.

Posteriormente, sobre la primera hipótesis específica, se halló un Rho de Spearman de 0.324 y p de 0.002, que permitió inferir la relación directa, media y significativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.346) entre la ML y la dimensión inclusión. En el contexto internacional y nacional no se han hallado investigaciones que evalúen la correspondencia y proporcionalidad de estas; lo cual se puede considerar como una limitación para la contrastación de lo encontrado. Sin embargo, Figueroa (2019), notificó una relación directa, moderada y significativa entre la ML y la dimensión comunicación de las RI (Rho:0.219 p:0.023), ello debido a que el 56.1% de los enfermeros tenían alta ML y buena comunicación; y ello se menciona debido a que este autor considera uno de los ítems más importantes de la inclusión, pues permite el trabajo en equipo y la mejora de la competitividad en profesionales sanitarios, considerando que el profesional establece confianza y pertenencia al ámbito laboral (Salazar, 2018).

Sobre la segunda hipótesis específica, se reveló en la prueba de hipótesis una relación directa, débil y significativa (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.346) entre la ML y la dimensión control (Rho: 0.244 p:0.018), cimentada en la secuencia: estímulo positivo, deseo de contribuir en el progreso de la organización y necesidad de definir sus propias responsabilidades y conocer las metas institucionales. Sáenz (2018), respalda dicha relación, pues en una cohorte de 152 trabajadores notificó una relación directa, moderada y significativa entre la ML y la dimensión competencia de las RI (Rho:0.633 p:0.000), pues esta última dimensión mencionada, hace referencia a un grupo de cualidades imprescindibles para el cumplimiento de las funciones, como la influencia, habilidad, expertiz y conocimientos, términos análogos a los ítems influencia y progresos de la dimensión control (Sáenz, 2018), siendo similar a lo analizado en la dimensión control, pues el trabajador ya define sus responsabilidades no solo en el aspecto laboral, sino también dentro del grupo laboral (Salazar, 2018).

Mientras que la tercera hipótesis específica exteriorizó en la prueba un Rho de Spearman de 0.317 y p de 0.002 entre la ML y la dimensión afecto, que afirmó la existencia de una relación directa, media y significativa (Hernández-Sampieri &

Mendoza, 2018, p.346), fundamentada en la necesidad y consecución de respeto o estima, y en la importancia de los mismos como alicientes institucionales. Figueroa (2019) respalda dicho hallazgo, pues encontró una relación directa, baja y significativa entre la ML y la dimensión actitudes de las RI ($Rho:0.219$ $p:0.023$), ello debido que principalmente los profesiones de enfermería tenían alta ML y regulares actitudes (51.4%), pudiéndose manifestar que entre los profesiones existe el respeto a los demás, comprensión empática, compañerismo, cooperación, responsabilidad y solidaridad, ítems equivalentes al respeto y estimación de la dimensión afecto.

Tras la obtención de todos los resultados mencionados y contrastados con la evidencia nacional e internacional hallada, se puede manifestar que la metodología planteada y utilizada en esta investigación, podrá ser de utilidad para futuras investigaciones que se realicen al respecto. Adicionalmente, es necesario mencionar que los instrumentos utilizados en la presente, podrán ser aplicados en otras instituciones sanitarias, independientes del nivel de atención, pues cuentan con validez y confiabilidad que acreditan su aplicabilidad en este tipo de población, dando la posibilidad de conocer diferentes realidades institucionales.

Pero se debe de manifestar que la principal limitación metodológica aplicada fue que, los instrumentos utilizados en esta pesquisa no han sido utilizados ampliamente en otras investigaciones, por tal la adecuada contrastación de información, específicamente en torno a las dimensiones evaluadas, no ha sido posible, ello a consecuencia que en otros estudios, los instrumentos aplicados contaban con mayor cantidad de dimensiones y denominados de diferentes maneras, pero a pesar de ello, se pudieron identificar similitudes en algunas dimensiones, con los completados en este estudio logrando realizar una somera contrastación.

Finalmente, es necesario mencionar que otra limitación encontrada en este estudio, es la cantidad de la población analizada, ello posiblemente a que la institución sanitaria evaluada fue un policlínico, por tal la extrapolación de los resultados debe de realizarse con cautela, ya que solo demuestran la realidad de dicho policlínico.

VI. CONCLUSIONES

Primera: existe relación directa, media y significativa entre la ML y las RI en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022. Es decir, mientras mejor sea la ML mejores serán las RI y viceversa.

Segunda: la ML se relacionó de manera directa, media y significativa con la dimensión inclusión de las RI en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022. Es decir, mientras mejor sea la ML mejor será la inclusión y viceversa.

Tercera: la ML se relacionó de manera directa, débil y significativa con la dimensión control de las RI en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022. Dado que el p_valor fue 0.002. Asimismo, la relación entre ambas variables fue baja.

Cuarta: la ML se relacionó de manera directa, media y significativa con la dimensión afecto de las RI en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022. Es decir, mientras mejor la ML mejor será el afecto, dado que el p valor resulto ser menor al 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: socializar los resultados obtenidos con los directivos del policlínico evaluado, con la finalidad de desarrollar y plantear estrategias que refuercen la gestión de recursos humanos, para así lograr la excelencia, pues ésta involucra áreas relacionadas a la retribución, gestión de talento, resolución de conflictos laborales, dirección multiprofesional y gestión del clima laboral, lo cual se vería evidenciada en la satisfacción del usuario externo debido a la calidad de la atención otorgada.

Segunda: proponer a la dirección del policlínico evaluado, la creación de un plan de mejora, dirigido a perfeccionar los sistemas de comunicación, no solo entre los usuarios internos, considerando todos los niveles de jerarquía, y fomentando los momentos de carácter social, sino también con el usuario externo (pacientes y familiares).

Tercera: adicionalmente, estos resultados también deberían ser socializados con los encargados de las jefaturas de los diferentes servicios, ello con la finalidad de que instituyan objetivos direccionados a dicho entorno, delimitando tiempos y ejecutando reuniones, para comunicar y evaluar los éxitos y fracasos como servicio, dando pie a que el personal pueda brindar sugerencias, para la mejoría de todo el servicio.

Cuarta: finalmente, promover de manera institucional y por servicios el desarrollo de capacitaciones sobre la ML y RI, con el objetivo de que todo el recurso humano que labora en dicho policlínico tenga los mismos conocimientos y puedan aplicarlo durante su actividad laboral, en beneficio de manera personal como institucional.

REFERENCIAS

- Alarcón, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja, L., y Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(04),1-6. <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>
- Araujo, M. (2018). *Motivación y Desempeño Laboral en el Personal de Enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay-2018*. [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30266>
- Astres, M., Cruz, A., Castelo, A., y Pillon, S. (2021). Comunicación y relaciones interpersonales entre trabajadores de la salud en la pandemia COVID-19. *Cultura de Los Cuidados*, 25(2), 72-80. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040530>
- Ayón-Ponce, G., Merchán-Holguín, J., y Zambrano-Ortiz, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: Caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján. *Pol. Con.*, 6(9), 1663-1678. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v30i1.1246>
- Blanco, C. (2011). Encuesta y estadística. Métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación. Editorial Brujas.
- Botella, A., y Ramos, P. (2019). La teoría de la autodeterminación: Un marco motivacional para el aprendizaje basado en proyectos. *Contextos Educativos*, 24(1), 253-269. <https://doi.org/10.18172/con.3576>
- Burgos, M. (2019). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus Revista interdisciplinaria de investigación*, 2(2), 21-41. <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Campos, J. (2022). La importancia de las relaciones interpersonales en el personal sanitario, un factor a considerar en el desempeño laboral. *Rev. Peru. Investig. Salud*, 6(3),181-182. <https://doi.org/10.35839/repis.6.2.1451>
- Castillo, E. (2020). *Relaciones Interpersonales y Satisfacción laboral en Personal de Enfermería del Área de Centro Quirúrgico de un Hospital público de Lima-2020* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51527>

- Castro, N., Alvarado, W., Romero, J., y Mondragón, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencias Latina Revista Multidisciplinar*, 5(4), 1-13. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766
- Chmielewska, M., Stokwiszewski, J., Filip, J., y Hermanowski, T. (2020). Motivation factors affecting the job attitude of medical doctors and the organizational performance of public hospitals in Warsaw, Poland. *BMC Health Services Research*, 20, 701. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05573-z>
- Cordero, E., García, J., Romero, G., Flores, L., Trejo, J. (2019). Dimensiones de la relación interpersonal del profesional de enfermería en una unidad de segundo nivel. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, 27(2),89-96 <https://bit.ly/3FCbDab>
- Daneshkohan, A., Zarei, E., Mansouri, T., Maajani, K., Ghasemi, M. S., y Rezaeian, M. (2015). Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran. *Global Journal of Health Science*, 7(3), 153-160. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v7n3p153>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., y Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Driessen, J., Settle, D., Potenziani, D., Tulenko, K., Kabocho, T., y Wadembere, I. (2015). Understanding and valuing the broader health system benefits of Uganda's national Human Resources for Health Information System investment. *Human Resources for Health*, 13, 49. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0036-0>
- Figueroa, E. (2019). *Motivación laboral y relaciones interpersonales del personal de enfermería en un hospital del MINSA, Lima – 2019. [Universidad Cesar Vallejo]*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38677>
- Firzly, N., Chamandy, M., Pelletier, L., y Lagacé, M. (2021). An Examination of Mentors' Interpersonal Behaviors and Mentees' Motivation, Turnover Intentions, Engagement, and Well-Being, *Journal of Career Development*, 49(6), 1317-1336. <https://doi.org/10.1177/08948453211039286>

- Güss, C. D., Burger, M. L., y Dörner, D. (2017). The Role of Motivation in Complex Problem Solving. *Frontiers in Psychology*, 8, 851. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00851>
- He, R., Liu, J., Zhang, W.-H., Zhu, B., Zhang, N., y Mao, Y. (2020). Turnover intention among primary health workers in China: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 10(10), 1-11. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-037117>
- Hein, V., Koka, A., y Hagger, M. S. (2015). Relationships between perceived teachers' controlling behaviour, psychological need thwarting, anger and bullying behaviour in high-school students. *Journal of Adolescence*, 42, 103-114. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2015.04.003>
- Heinen, M. M., van Achterberg, T., Schwendimann, R., Zander, B., Matthews, A., Kózka, M., Ensio, A., Sjetne, I. S., Moreno Casbas, T., Ball, J., y Schoonhoven, L. (2013). Nurses' intention to leave their profession: A cross sectional observational study in 10 European countries. *International Journal of Nursing Studies*, 50(2), 174-184. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.09.019>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hikal, W. (2020). El apego patológico proclive a conductas antisociales. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 23(2), 1-22. <https://bit.ly/3YHvc9G>
- Hotchkiss, D., Banteyerga, H., y Tharaney, M. (2015). Job satisfaction and motivation among public sector health workers: Evidence from Ethiopia. *Human Resources for Health*, 13, 83. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0083-6>
- Jiang, J., Zheng, L., y Lu, C. (2020). A hierarchical model for interpersonal verbal communication. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 16(1-2), 246-255. <https://doi.org/10.1093/scan/nsaa151>
- Kao, A., Jager, A., Koenig, B., Moller, A., Tutty, M. A., Williams, G., y Wright, S. (2018). Physician Perception of Pay Fairness and its Association with Work Satisfaction, Intent to Leave Practice, and Personal Health. *Journal of General Internal Medicine*, 33(6), 812-817. <https://doi.org/10.1007/s11606-017-4303-8>

- Kitsios, F., y Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, 7(4), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857>
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N., y Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources for Health*, 8, 26. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-8-26>
- Lee, C., y Doran, D. (2017). The Role of Interpersonal Relations in Healthcare Team Communication and Patient Safety: A Proposed Model of Interpersonal Process in Teamwork. *The Canadian Journal of Nursing Research = Revue Canadienne De Recherche En Sciences Infirmieres*, 49(2), 75-93. <https://doi.org/10.1177/0844562117699349>
- Lohmann, J., Muula, A. S., Houlfort, N., y De Allegri, M. (2018). How does performance-based financing affect health workers' intrinsic motivation? A Self-Determination Theory-based mixed-methods study in Malawi. *Social Science y Medicine*, 208, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.04.053>
- Lohmann, J., Souares, A., Tiendrebéogo, J., Houlfort, N., Robyn, P. J., Somda, S. M. A., y De Allegri, M. (2017). Measuring health workers' motivation composition: Validation of a scale based on Self-Determination Theory in Burkina Faso. *Human Resources for Health*, 15, 33. <https://doi.org/10.1186/s12960-017-0208-1>
- Londoño, C., y Mejía, G. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: Estudio de casos. *Revista Perspectivas*, 1(21), 25-40. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.6.21.2021.25-40>
- Løvaas, B. (2020). Reactualized in Times of Crisis: The Role of Relatedness at Work. *Diaconia*, 11(2), 141-172. <https://doi.org/10.13109/diac.2020.11.2.141>
- Marin, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., y Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0. <https://bit.ly/3v7MShu>

- Muñoz, M. (2017). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología Hospital Arzobispo Loayza Lima-2015* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8686>
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, P., y Kekitiinwa, A. (2018). The relationship between leadership style and health worker motivation, job satisfaction and teamwork in Uganda. *Journal of Healthcare Leadership*, 10, 21-32. <https://doi.org/10.2147/JHL.S147885>
- Muthuri, R., Senkubuge, F., y Hongoro, C. (2020). An Investigation of Healthcare Professionals' Motivation in Public and Mission Hospitals in Meru County, Kenya. *Healthcare (Basel, Switzerland)*, 8(4), 530. <https://doi.org/10.3390/healthcare8040530>
- Navarro, G. (2020). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de salud del Hospital de la Solidaridad de Sullana-2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46396>
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., y Carhuancho, I. (2021). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1455>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Papalia, D., Duskin, R., y Martorell, G. (2012). *Desarrollo humano*. McGrawHill.
- Peña, H., Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192 <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Real Academia Española [RAE]. (2021a). *Interpersonal / Diccionario de la Lengua Española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario.
- Real Academia Española [RAE]. (2021b). *Relación / Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario.
- Rivera, D., Hernandez, J., Forgiony, J., Bonilla, N., y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales

- en los funcionarios del sector salud. *Revista ESPACIOS*, 39(16),17. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/18391617.html>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 1-19.
- Rosak-Szyrocka, J. (2015). Employee motivation in health care. *Production Engineering Archives*, 6(1), 21-25. <https://doi.org/10.30657/pea.2015.06.06>
- Ruiz, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, J., y Cueto, E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564
- Sáenz, C. (2018). *Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los trabajadores del Fondepes-2016* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16232>
- Salazar, S. (2018). *Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral en la Oficina Registral del Reniec del Callao-2017*. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13950>
- Schüler, J., y Wolff, W. (2020). What Brings Out the Best and Worst of People With a Strong Explicit Achievement Motive? The Role of (Lack of) Achievement Incentives for Performance in an Endurance Task. *Frontiers in Psychology*, 11, 932. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00932>
- Sorokowska, A., Saluja, S., Sorokowski, P., Frąckowiak, T., Karwowski, M., Aavik, T., Akello, G., Alm, C., Amjad, N., Anjum, A., Asao, K., Atama, C. S., Atamtürk Duyar, D., Ayebare, R., Batres, C., Bendixen, M., Bensafia, A., Bizumic, B., Boussena, M., ... Croy, I. (2021). Affective Interpersonal Touch in Close Relationships: A Cross-Cultural Perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 47(12), 1705-1721. <https://doi.org/10.1177/0146167220988373>
- Sravanti, L. (2017). Interpersonal relationships: Building blocks of a society. *Indian Journal of Psychiatry*, 59(1), 123. https://doi.org/10.4103/psychiatry.IndianJPsychiatry_70_17

- Steers, R., Braunstein, D. (1976). A Behaviorally-Based Measure of Manifest Needs in Work Settings. *Journal of Vocational Behaviour*, 9(2),251-266. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-x](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-x)
- Steinmann, B., Ötting, S. K., y Maier, G. W. (2016). Need for Affiliation as a Motivational Add-On for Leadership Behaviors and Managerial Success. *Frontiers in Psychology*, 7, 1972. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01972>
- Universidad Cesar Vallejos. (2021). *Código de Ética en Investigación*. Resolución de Consejo Universitario N°0340-2021/UCV.
- Ustua, E. (2022). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en el Centro de Salud de Curahuasi-2017* [Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/6379>
- Yi, Y. J., y Park, K. H. (2015). Motivational needs on team performance of Korean nursing students. *International Nursing Review*, 62(1), 47-53. <https://doi.org/10.1111/inr.12164>

ANEXOS

ANEXO A: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación laboral	Emociones del individuo en base a aspectos relacionados con el entorno laboral (Muthuri et al., 2020).	Evaluación psicológica generados de los pensamientos y comportamientos del trabajador sanitario.	Afiliación	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir.	1,2,3,4,5.	Cualitativo Ordinal
			Logro	Impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.	6,7,8,9,10	Cualitativo Ordinal
			Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubiera actuado de manera natural.	11, 12, 13, 14, 15	Cualitativo Ordinal
Relaciones interpersonales	Asociación entre varias personas, en base a emociones, intereses, etc. (Jiang et al., 2020).	Evaluación de las interacciones sociales y emocionales recíprocas del personal de salud en estudio.	Inclusión	Aceptación Integración Comunicación	1, 2,3,4,5,6,7,8	Cualitativo Ordinal
			Control	Influencia Progresos	9,10,11,12,13, 14	Cualitativo Ordinal
			Afecto	Respeto Estimación	15,16,17,18,19 ,20	Cualitativo Ordinal

Anexo B: Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral y relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022				
Autor: García Landeo, Rocy Edgar				
Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variables / Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de un policlínico de Lima, 2022?	Determinar la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de un policlínico de Lima, 2022	Existe relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de un policlínico de Lima, 2022.	Variable X1: Motivación laboral Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Afiliación • Logro • Poder 	Tipo de investigación: -Básica Enfoque: -Cuantitativo Nivel: -Correlacional Diseño: -No experimental -Transversal -Correlacional simple
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable X2: Relaciones interpersonales Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión • Control • Afecto 	Población: N= 93 Técnica: -Encuesta Instrumentos: - Cuestionario de motivación "Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D. - Cuestionario de relaciones interpersonales. Análisis descriptivo: Porcentajes Tabla de contingencia Análisis Inferencial: -Kolmogorov-Smirnov (prueba de normalidad). -Rho de Spearman (si no es normal).
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales?	Relacionar la motivación laboral y la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales.	Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión inclusión de las relaciones interpersonales.		
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la dimensión control de las relaciones interpersonales?	Relacionar la motivación laboral y la dimensión control de las relaciones interpersonales.	Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión control de las relaciones interpersonales.		
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la dimensión afecto de las relaciones interpersonales?	Relacionar la motivación laboral y la dimensión afecto de las relaciones interpersonales	Existe relación entre la motivación laboral y la dimensión afecto de las relaciones interpersonales.		

ANEXO C: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento 1: Cuestionario de motivación "Escala de Motivación de Steers

R., y Braunstein D.

Autor:

Fecha: _____

ID: _____

1. Características generales

Edad: _____ años

Sexo: Masculino ()

Femenino ()

Categoría profesional: Médico especialista ()

Médico general ()

Licenciada en enfermería ()

Técnico de enfermería ()

Obstetra ()

Administrativo ()

Otro: _____

Tiempo de servicio: _____ meses

2. Motivación Laboral: marque con una "X" la alternativa que crea correcta, teniendo en cuenta que:
Absolutamente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); Desacuerdo (2); Absolutamente en desacuerdo (1).

ÍTEMS	1	2	3	4	5
AFILIACIÓN					
1. Participo y lidero a grupos dentro del trabajo					
2. Tengo afinidad con el trabajo en equipo					
3. Practico la comunicación sobre temas extralaborales con mis compañeros(as) de trabajo sin ninguna dificultad.					
4. Tiendo a construir relaciones estrechas con mis compañeros (as) de trabajo					
5. Tiendo a construir relaciones esencialmente laborales con mis compañeros (as) de trabajo					
LOGRO					
6. Propongo objetivos y metas eficientes y realistas					
7. Intento mejorar mi desempeño en el trabajo					

8. Tengo satisfacción al terminar una labor difícil					
9. Propongo propuestas para la programación en labores con alta complejidad					
10.Trabajo en circunstancias complicadas y retadoras					
PODER					
11.Manejo situaciones de conflicto interno cuando se presentan					
12.Tomo la iniciativa para el control sobre situaciones externas					
13.Trabajo con alta competencia					
14.Trabajo bajo situaciones estresantes y de presión					
15.Influencio a mis compañeros (as) a competir para alcanzar el logro del objetivo					

Validez de constructo: análisis factorial exploratorio

A. Prueba KMO y Barlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.883
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	559.417
	gl	105
	Sig.	0.000

La prueba KMO y Barlett muestra un valor del ajuste bueno del modelo de 0.883, además se rechaza la hipótesis nula de similitud de la matriz, es decir que los ítems no están correlacionados ($p < 0.05$) y podemos continuar con el análisis factorial.

B. Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6.303	42.020	42.020	6.303	42.020	42.020	3.483	23.223	23.223
2	1.217	8.114	50.134	1.217	8.114	50.134	3.054	20.357	43.579
3	1.122	7.479	57.614	1.122	7.479	57.614	2.105	14.034	57.614
4	0.867	5.777	63.390						
5	0.849	5.657	69.048						
6	0.750	4.998	74.045						
7	0.673	4.486	78.531						
8	0.631	4.205	82.736						
9	0.511	3.403	86.140						
10	0.467	3.116	89.256						
11	0.406	2.706	91.961						
12	0.363	2.421	94.383						
13	0.338	2.257	96.639						
14	0.270	1.801	98.441						
15	0.234	1.559	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales

El análisis preliminar encontró 10 factores, considerando los valores mayores a 1, podemos encontrar 3 componentes, considerando que el componente 1 explica el 42.0% de la varianza, el componente 2 el 8.1% y el componente 3 el 7.5% de la

varianza. Es decir, se explica un 57.6% de la varianza del constructo motivación laboral, siendo un % apropiado.

C. Comunalidades de la variable

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
ML1	1.000	0.571
ML2	1.000	0.440
ML3	1.000	0.395
ML4	1.000	0.637
ML5	1.000	0.665
ML6	1.000	0.594
ML7	1.000	0.607
ML8	1.000	0.616
ML9	1.000	0.537
ML10	1.000	0.462
ML11	1.000	0.543
ML12	1.000	0.704
ML13	1.000	0.640
ML14	1.000	0.624
ML15	1.000	0.608

Método de extracción: análisis de componentes principales

Antes de la extracción las comunalidades son igual a 1, observando que posterior a la extracción las comunalidades se reducen, por ejemplo, el ítem 1 comparte el 57.1% de su varianza con los demás ítems. Mientras que el más alto, el ítem 12 explica el 70.4% de la variabilidad atribuible a los factores.

D. Matriz de componente rotado

Matriz de componente rotado			
	Componente		
	1	2	3
ML1	0.666		
ML2	0.503		
ML3	0.598		
ML4	0.617		
ML5	0.764		
ML6	0.589		
ML7			0.674
ML8		0.748	
ML9	0.557		
ML10			
ML11		0.608	
ML12			0.751
ML13			0.703
ML14		0.692	
ML15		0.682	

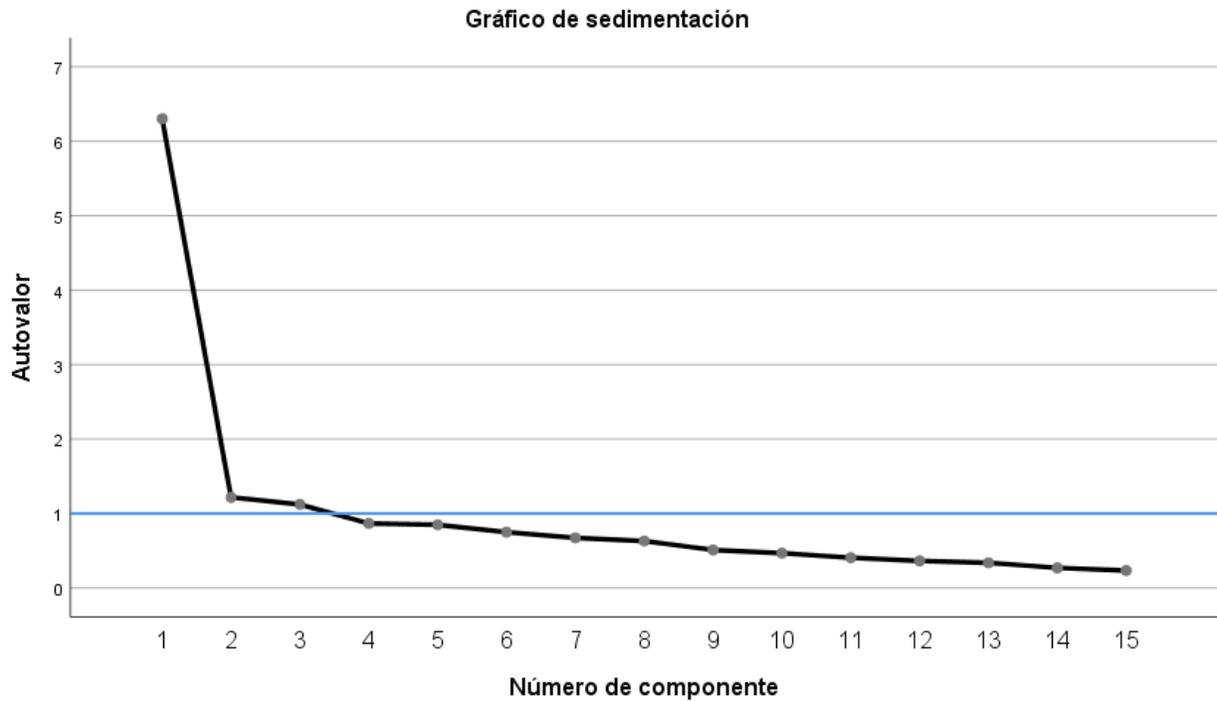
Método de extracción: análisis de componentes principales

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser

La rotación ha convergido en 16 iteraciones

Finalmente, una posible reorganización indicaría que las cargas factoriales 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 9 corresponderían al factor 1. Las cargas factoriales 8, 11, 14 y 15 corresponderían al componente 2; mientras que las cargas factoriales 7, 12 y 13 corresponderían al componente 3.

Gráfico de sedimentación para la motivación laboral



De acuerdo con el criterio de autovalor valor mayor a 1 (línea de referencia de color azul), nótese que requieren 3 dimensiones para explicar adecuadamente la variable motivación laboral.

E. Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.844	15

Dado que el valor alfa de Cronbach es mayor a 0.7, podemos decir que el instrumento queda confiable para su posterior uso.

F. Baremos

Cualitativo	Cuantitativo			
	General	Afiliación	Logro	Poder
Alto	61 - 75	21 - 25	21 - 25	21 - 25
Medio	45 - 60	15 - 20	15 - 20	15 - 20
Bajo	15 - 44	5 - 14	5 - 14	5 - 14

Instrumento 2: Cuestionario de relaciones interpersonales

Instrucciones: marque con una "X" la alternativa que crea correcta, teniendo en cuenta que:

Siempre (5); Casi siempre (4); A veces (3); Casi nunca (2); Nunca (1).

ÍTEMS A EVALUAR	1	2	3	4	5
INCLUSIÓN					
Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo					
Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo					
Los Compañeros con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí persona					
Tengo buena integración y comunicación con los compañeros de trabajo					
Converso constantemente de manera positiva con mis compañeros de trabajo					
Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo					
Cuando Interactuó con mis compañeros de trabajo me siento apreciado por ellos.					
Cuando converso con mis compañeros me doy cuenta de mis fortalezas como debilidades.					
CONTROL					
Valoro a mis compañeros de trabajo					
La jefatura tiene buena comunicación con el personal administrativo.					
La Jefatura se preocupa por la integración del personal administrativo para obtener resultados positivos en sus funciones.					
La influencia institucional de la Jefatura ha afectado positivamente el desempeño administrativo.					
El método de toma de decisiones en el grupo administrativo es efectivo.					
La participación de la jefatura en las actividades sociales y recreación entre el personal administrativo afectan positivamente las relaciones interpersonales.					
AFECTO					
Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo administrativo con los que trabajo.					
Las buenas relaciones interpersonales entre el personal administrativo, favorece el progreso de la institución.					
El personal administrativo respeta el trabajo que realizo en la institución.					
Entre el personal administrativo tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.					
Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.					
Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.					

Validez de constructo: análisis factorial exploratorio

A. Prueba KMO y Barlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.825
--	--	--------------

Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	679.171
	gl	190
	Sig.	0.000

La prueba KMO y Barlett muestra un valor del ajuste bueno del modelo de 0.825, además se rechaza la hipótesis nula de similitud de la matriz, es decir que los ítems no están correlacionados ($p < 0.05$) y podemos continuar con el análisis factorial.

B. Varianza total

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	6.345	31.723	31.723	6.345	31.723	31.723	3.503	17.514	17.514
2	1.880	9.400	41.123	1.880	9.400	41.123	2.961	14.807	32.321
3	1.395	6.974	48.097	1.395	6.974	48.097	2.449	12.247	44.568
4	1.256	6.282	54.379	1.256	6.282	54.379	1.677	8.386	52.953
5	1.147	5.736	60.115	1.147	5.736	60.115	1.432	7.162	60.115
6	0.947	4.735	64.849						
7	0.912	4.558	69.408						
8	0.801	4.007	73.414						
9	0.764	3.819	77.233						
10	0.709	3.547	80.780						
11	0.635	3.176	83.956						
12	0.571	2.856	86.813						
13	0.479	2.395	89.208						
14	0.423	2.115	91.323						
15	0.395	1.977	93.300						
16	0.341	1.706	95.006						
17	0.304	1.522	96.527						
18	0.281	1.407	97.934						
19	0.225	1.126	99.060						
20	0.188	0.940	100.000						

Método de extracción: Análisis de Componentes principales

El análisis preliminar encontró 20 factores, considerando los valores mayores a 1, podemos encontrar 5 componentes, considerando que el componente 1 explica el 31.7% de la varianza, el componente 2 el 9.4%, el componente 3 el 6.9% de la varianza, el componente 4 el 6.3% de la varianza y el componente 5 el 5.7% de la varianza. Es decir, se explica un 60.1% de la varianza del constructo relaciones interpersonales, siendo un % apropiado.

C. Comunalidades de la variable

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
RI1	1.000	0.365
RI2	1.000	0.682
RI3	1.000	0.453
RI4	1.000	0.459
RI5	1.000	0.618
RI6	1.000	0.695
RI7	1.000	0.503
RI8	1.000	0.633
RI9	1.000	0.544
RI10	1.000	0.595
RI11	1.000	0.627
RI12	1.000	0.559
RI13	1.000	0.655
RI14	1.000	0.583
RI15	1.000	0.750
RI16	1.000	0.546
RI17	1.000	0.563
RI18	1.000	0.755
RI19	1.000	0.733
RI20	1.000	0.702

Método de extracción: análisis de componentes principales

Antes de la extracción las comunalidades son igual a 1, observando que posterior a la extracción las comunalidades se reducen, por ejemplo, el ítem 1 comparte el 36.5% de su varianza con los demás ítems.

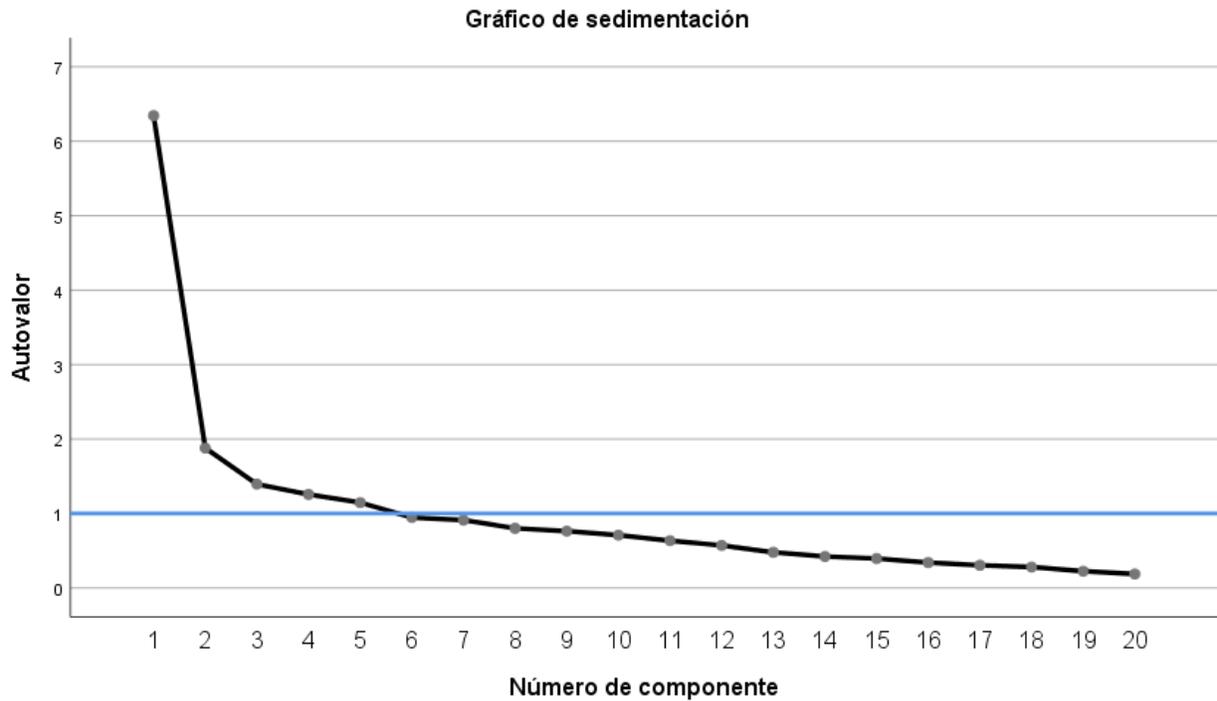
D. Matriz de componente rotado

Matriz de componente rotado					
	Componente				
	1	2	3	4	5
RI1			0.502		
RI2		0.747			
RI3					
RI4					
RI5				0.714	
RI6				0.784	
RI7			0.612		
RI8					0.740
RI9			0.685		
RI10			0.604		
RI11	0.732				
RI12	0.668				
RI13	0.685				
RI14	0.517				
RI15	0.598	0.605			
RI16	0.682				
RI17	0.594				
RI18		0.720			
RI19					0.830
RI20		0.759			

Método de extracción: análisis de componentes principales
Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser
La rotación ha convergido en 9 iteraciones

Finalmente, una posible reorganización indicaría que las cargas factoriales 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 corresponderían al factor 1. Las cargas factoriales 2, 18 y 20 corresponderían al componente 2. Las cargas factoriales 1, 7, 9 y 10 corresponderían al componente 3. Las cargas factoriales 5 y 6 corresponderían al componente 4; mientras que la carga factorial 8 y 19 al componente 5.

Gráfico de sedimentación para la variable relaciones interpersonales



De acuerdo con el criterio de autovalor valor mayor a 1 (línea de referencia de color azul), nótese que requieren 5 dimensiones para explicar adecuadamente la variable motivación laboral.

E. Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.785	20

Dado que el valor alfa de Cronbach es mayor a 0.7, podemos decir que el instrumento queda confiable para su posterior uso.

F. Baremos

Cualitativo	Cuantitativo			
	General	Inclusión	Control	Afecto
Bueno	81 - 100	33 - 40	25 - 30	25 - 30
Regular	60 - 80	24 - 32	18 - 24	18 - 24
Malo	20 - 59	8 - 23	6 - 17	6 - 17

Anexo E: Consentimiento informado (versión google forms)

Motivación Laboral y Relaciones Interpersonales en el Personal de Salud de un Policlínico de Lima, 2022.

Descripción del formulario

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

Sección 2 de 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Propósito del Estudio: Determinar la relación entre la motivación laboral y las relaciones interpersonales en personal de salud de un Policlínico de Lima, 2022.

Procedimientos: Si usted admite su participación deberá llenar dos cuestionarios abocados a los objetivos del estudio.

Riesgos y Beneficios: No existe probabilidad de riesgo. Además, el beneficio será superior pues facultará la institución de medidas que garanticen el bienestar del personal de salud, y por ende la atención y cuidado de los pacientes en tiempos de crisis. Finalmente es necesario precisar que no se le retribuirá económicamente por su participación.

Confidencialidad: No se propalará su identidad, pues todo informe que Ud. Otorgue será utilizado únicamente para fines científicos. En caso esta investigación sea publicada se seguirá protegiendo su identidad.

Acepto voluntariamente participar en este estudio luego de haber discutido los objetivos y procedimientos de la investigación con el investigador responsable. Asimismo, tengo conocimiento de que me puedo retirar de este estudio en cualquier momento, o no participar si así lo deseo y sin perjuicio alguno.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDEZ VERGARAY JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación laboral y relaciones interpersonales en el personal de salud de un policlínico de Lima, 2022", cuyo autor es GARCIA LANDEO ROCY EDGAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDEZ VERGARAY JUAN DNI: 09200211 ORCID: 0000-0001-7286-0534	Firmado electrónicamente por: JMENDEZVE el 20- 12-2022 23:39:37

Código documento Trilce: TRI - 0496911