



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Motivación y productividad laboral del personal de salud en una  
Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORES:**

Sánchez Alaya, Gisela Katia ([orcid.org/0000-0001-5646-5147](https://orcid.org/0000-0001-5646-5147))

**ASESOR:**

Dr. Quinteros Gómez, Yacov Mario ([orcid.org/0000-0003-2049-5971](https://orcid.org/0000-0003-2049-5971))

**CO-ASESOR:**

Mg. Sánchez Coronel, Danilo Américo ([orcid.org/0000-0003-0697-7683](https://orcid.org/0000-0003-0697-7683))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

De todo corazón dedico mi tesis a mi adorada hija **Tahira** quien es el motor de mi progreso y existencia; a mis **padres** por sus bendiciones a diario a lo largo de mi vida, por su protección y conducción por el buen camino del bien. A mi **asesor** que con sus sabios conocimientos ha sido mi guía para culminar este humilde trabajo. Es por eso que les doy mi trabajo en ofrenda a todos ustedes.

## **Agradecimiento**

Doy gracias a Dios todo poderoso por haberme dado la vida, guiarme a lo largo de toda mi existencia y más que todo darme la fortaleza y la inteligencia para poder realizar este presente trabajo de tesis y culminar con lo que más deseo.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y Operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

## Índice de tablas

Tabla 1	Distribución según niveles de la variable motivación	27
Tabla 2	Distribución según niveles de la dimensión Motivación extrínseca	27
Tabla 3	Distribución según niveles de la dimensión Motivación intrínseca.	28
Tabla 4	Distribución según niveles de la dimensión Motivación extrínseca transcendental	28
Tabla 5	Distribución de niveles según la variable productividad laboral.	28
Tabla 6	Productividad laboral según niveles de la dimensión eficiencia.	29
Tabla 7	Productividad laboral según niveles de la dimensión efectividad.	29
Tabla 8	Productividad laboral según niveles de la dimensión eficacia.	30
Tabla 9	Distribución según niveles de las variables Motivación y productividad laboral.	30
Tabla 10	Distribución de niveles según Motivación intrínseca y eficiencia.	31
Tabla 11	Distribución de niveles según Motivación extrínseca y eficacia.	31
Tabla 12	Distribución de niveles según Motivación transcendental y efectividad.	32
Tabla 13	Prueba de correlación según Spearman entre la motivación y la productividad laboral.	33
Tabla 14	Prueba de correlación según Spearman entre la motivación intrínseca y la eficiencia.	34
Tabla 15	Prueba de correlación según Spearman entre la motivación extrínseca y la eficacia.	35
Tabla 16	Prueba de correlación según Spearman entre la motivación transcendental y la efectividad.	36

## Resumen

El presente estudio tiene como propósito “Determinar la relación entre motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022”. Metodología: Se trabajará mediante un enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental de corte transversal, y con la participación de 82 personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. En cuanto a la técnica de recolección de datos se utilizará la encuesta y como instrumento cuestionarios validados y confiables, los cuales trabajan con una escala de Likert; asimismo, el 18.3% presentan una baja motivación, el 51.2% una motivación media y el 30.5% una motivación alta; y el 18.3% presentan una productividad laboral deficiente, el 50.0% una productividad laboral regular y el 31.7% una productividad laboral óptima. Se concluyó que existe una relación alta entre la motivación y la productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

**Palabras clave:** Motivación, intrínseca, extrínseca, transcendental, productividad.

## **Abstract**

The purpose of this study is "To determine the relationship between motivation and work productivity of health personnel in a health micronetwork in the Amazonas region, 2022". Methodology: It will work through a quantitative approach, basic type, non-experimental cross-sectional design, and with the participation of 82 health personnel in a health micronetwork in the Amazonas region, 2022. Regarding the data collection technique, the survey will be used and validated and reliable questionnaires as an instrument, which work with a Likert scale; Likewise, 18.3% have low motivation, 51.2% medium motivation and 30.5% high motivation; and 18.3% have poor labor productivity, 50.0% regular labor productivity and 31.7% optimal labor productivity. It was concluded that there is a high relationship between motivation and work productivity of health personnel in a health microgrid in the Amazonas region, 2022.

**Keywords:** Motivation, intrinsic, extrinsic, transcendental, productivity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El crecimiento de las organizaciones en los últimos tiempos, se ha observado un creciente interés por mejorar las condiciones de los recursos humanos, con diferentes estrategias como el uso de la tecnología, capacitaciones, especializaciones, entre otros, ello para mantener una motivación y compromiso de sus trabajadores con el fin de no disminuir la productividad, lo cual es esencial para adaptarse a situaciones como se presentó en la pandemia del covid-19. En el presente trabajo se investiga las variables de motivación y productividad laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) la situación de la motivación laboral, es más complicado en salud, debido a que el personal tiene que seguir sus funciones así presente una baja motivación ya que de él depende la salud de la población, lo que incrementa aún más su responsabilidad y presión en el trabajo, lo cual también afecta la calidad del servicio; asimismo la OMS menciona que en el ámbito de la salud, existe un claro déficit de personal que se ha visto de forma más notoria en la pandemia por el covid-19, esto a pesar de que existen más de 28 millones de profesionales de la salud a nivel mundial.

Justamente en países de bajos recursos es más notoria la falta de personal, por lo que las funciones de este profesional se incrementan generando una sobrecarga laboral y por ende una satisfacción decreciente.

Está claro que la pandemia afectó a gran parte del sistema de salud, no solo con problemas de sobrecarga laboral o estrés, también causa muchas bajas tanto por muerte o porque el profesional abandono la carrera.

Según el Ministerio de salud de Colombia (2022) el problema de la falta de motivación en el trabajo de salud, se da por una falta de apoyo a nivel político e institucional, por lo que es necesario fortalecer las políticas en el sistema de salud, ya que estas situaciones solo generan que gran parte de los colaboradores en el ámbito de la salud presenten una baja motivación por las condiciones laborales que se le ofrece en el desarrollo de sus funciones.

A nivel nacional, el desarrollo del trabajo del personal de salud es considerado como uno de los más importantes, resaltado por el mismo Ministerio de Salud durante la pandemia, pero aun así la motivación que este



personal tiene es baja, siendo su motivo más evidente la falta de personal, asimismo según el INEI (2020) la enfermera en el Perú atiende a más pacientes de lo que debería, por ejemplo en Lima existe más 290 habitantes por cada enfermera, lo cual se repite en el país, siendo más alta en el departamento de San Martín con 853 habitantes por enfermera.

En una Microred de salud de la región Amazonas en el sitio de investigación, se ha observado cierta desmotivación por parte de algunos trabajadores de salud, reflejado en su nivel de atención y cuidado que brinda a los pacientes y usuarios del Centro. Mayormente el personal refiere que la carga de trabajo es elevada, sobre todo cuando se tiene que brindar atenciones de salud extramurales, como son en actividades preventivas promocionales, porque aproximadamente el 60% de la población solo asiste a los servicios de salud cuando se siente enfermo o en situaciones de emergencia, y por ello el trabajo incrementa y se tiene que realizar seguimiento para brindar atenciones en sus domicilios. Entre las atenciones que se brindan y priorizan, están los controles a puérperas, recién nacidos, administración de vacunación, tamizajes de violencia, atención a gestantes, administración de micronutrientes, tamizajes de anemia, actividades de planificación, control de crecimiento y desarrollo entre otros. Además, otro aspecto que se observa es la falta de apoyo en cuanto a equipos y materiales para el desarrollo de sus funciones, la cual desmotiva y genera incomodidad en los profesionales. Por otro lado, el personal de salud, atiende emergencias las 24 horas, donde se les programa 7 turnos nocturnos al mes, lo cual representa una incomodidad debido a que no se les reconoce económicamente las horas extras, lo que desmotiva al personal de salud.

Por lo mencionado, se formula las siguientes interrogantes; ¿Cuál es la relación entre la motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022? Y como problemas específicos se tiene: ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022?; ¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022?; ¿Cuál es la relación entre motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022?

En cuanto a la Justificación teórica, el trabajo presentará un análisis en la literatura desarrollada según la motivación y la productividad laboral, que permita explicar cómo estos elementos se relacionan dentro de la problemática de estudio observada, por otro lado, en el caso de la justificación práctica; se mostrara el desarrollo de las variables a través de estadísticas e el comportamiento de las variables, ello con el propósito de aportar en la mejora del servicio y de las condiciones en las cuales los trabajadores de salud desarrollan sus labores, así mismo, la investigación se justifica metodológicamente, ya que brindará una validación y confiabilidad de los instrumentos utilizados en la medición de las variables lo cual podrá servir de modelo para otras disertaciones implicadas en las mismas problemáticas

Por consiguiente, se tiene como objetivo general; Determinar la relación entre motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Como específicos tenemos: Determinar la relación entre motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022; Determinar la relación entre motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022; Determinar la relación entre motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

Como hipótesis general se tiene; Existe relación entre motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Como específicos tenemos: Existe relación entre motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Existe relación entre motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Existe relación entre motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Bayser (2022) presentó en Argentina su investigación que tuvo como problema central a la motivación y desempeño laboral en un grupo de profesionales de enfermería de una institución de salud pública, asimismo, el autor refirió que la motivación es considerada como un estado interior que produce conductas y comportamientos, donde se desencadenan acciones hacia un fin y dirección de manera específica. Teniendo como propósito la descripción de la relación entre la motivación y el desempeño de profesionales de salud; para ello se elaboró una investigación de manera observacional y descriptiva, con la participación de una muestra de 60 profesionales y se utilizaron dos cuestionarios. Los resultados encontraron que, en tres dimensiones, más del 96% del desempeño profesional de la muestra se ubicó en un nivel medio, destacando que no se encontró ninguna persona de alto desempeño. El análisis de inferencia entre las motivaciones generales fue medio en un 57% y en el caso del desempeño se halló un nivel medio en un 98%. Asimismo, se halló una  $r=0,3788$ ; con una  $p=0,0026$  entre las variables. Teniendo como discusión con otros estudios que en su mayoría la motivación se encuentra en un nivel bajo y con nivel medio la parte intrínseca y extrínseca. Se concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre las variables, por lo que se puede decir que, a mayor motivación general, mayor desempeño laboral.

Rodríguez y López (2022) en Ecuador presentaron su estudio, en donde se menciona que el clima laboral se basa en factores físicos y emocionales que inciden en el comportamiento y desarrollo de los trabajadores dentro de una organización. De ahí, la importancia de aplicar un modelo de intervención, que optimice los comportamientos organizacionales y motivacionales que limitan la obtención de un clima laboral favorable en los trabajadores. El objetivo del estudio fue aplicar un modelo de intervención sustentado en el comportamiento organizacional y motivacional que optimice la obtención de un clima laboral favorable en los trabajadores. La investigación se desarrolló con un método correlacional y cuantitativo causal. Asimismo, la muestra estuvo conformado por un total de 142 colaboradores, a quienes se les aplicó instrumentos de recolección de datos, siendo estos confiables y de validez. Los resultados mostraron que la motivación era regular en un 54% aproximadamente, además de ello los resultados permitieron, analizar la correlación entre el clima y la

motivación entre los trabajadores, con un nivel de interdependencia con la motivación de los trabajadores de 0.842. en donde discuten que la aplicación de un modelo de intervención para obtener un clima laboral favorable, basado en mejora de los procesos concernientes a la motivación de los trabajadores, genera un clima laboral favorable, lo cual concordó con algunos estudios. Se evidenció que la motivación de los trabajadores depende del clima laboral y de su adecuado tratamiento depende el desarrollo del personal y por consecuencia el rendimiento de la organización.

Castañeda *et al.* (2020) realizaron un estudio en Colombia, donde el problema se centró en el tema de la motivación, el estrés y el nivel productivo laboral en una empresa; donde dichos autores hicieron referencia que el estrés es un indicador que se presenta con mayor frecuencia actualmente; presentando características notorias, tales como: malestar tanto físico, psicológico y emocional. Asimismo, dichos autores presentaron como objetivo evaluar el estrés en el trabajo, el nivel motivacional y productivo de los trabajadores. Para ello se utilizó el método hipotético de enfoque cuantitativo, con un nivel descriptivo y cuya muestra estuvo conformado por 11 individuos; a quienes se les aplicó el instrumento de Maslach. Se encontró un porcentaje alto del 63% los colaboradores presentaron agotamiento emocional, seguido de un 45% en un nivel medio respecto a la despersonalización; por otra parte, se evidencio un nivel alto del 45% de insatisfacción y de la dimensión realización personal. Respecto a la discusión, lo más relevante es que los colaboradores experimentan un agotamiento, junto a la insatisfacción de las labores que realizan, trayendo como consecuencia un rendimiento bajo, ineficiencia en la productividad, agotamiento físico y emocional, todo ello por la exposición de los diversos factores de estrés que conllevan, afectando también el desarrollo del interrelaciones laborales; concluyendo que los elementos más frecuentes que contribuyen a la aparición del estrés son; elevadas horas de trabajo, desmotivación, problemas personales, afectando sus emociones y comportamientos.

Alarcón *et al.* (2020) presentaron en Chile su investigación, en donde su problemática se centró en dos elementos; el nivel satisfactorio y motivacional de un grupo de trabajadores, asimismo en el estudio refirieron que el trabajador es un aspecto esencial en el desarrollo de la empresa, por lo mismo es que se

debe tener una atención especial sobre este elemento, en especial con su motivación y satisfacción con el trabajo, ya que se asocia con el nivel de su performance laboral, y en el caso del personal de salud este desempeño es la clave de la calidad en su servicio, por lo cual su medición de todos estos elementos permite saber cuál es el nivel de la organización o empresa dentro de su mercado. En el caso del objetivo de estudio los autores plantearon identificar como el nivel de satisfacción está asociado con el nivel de motivación laboral. Para ello se procedió con un estudio cuantificable y transversal con una muestra de 38 profesionales de enfermería. En la recolección de los datos se procedió con el uso de dos cuestionarios, de donde se pudo hallar que el nivel de satisfacción del personal en un 57% fue de nivel medio además, en un 43% fue baja y en el caso de la motivación en un 66% fue regular lo que también se observó que la motivación extrínseca del personal fue en un nivel regular con un 41% en el caso de la intrínseca esta motivación en su mayoría fue moderada con un 58%, asimismo entre las variables de estudio se presentó un correlación de 0.659 y un  $p < 0,05$ . Los autores mostraron en su discusión que sus estudios fueron comparables con otros que evidenciaron que las tareas más complejas se asociaban, con una falta de motivación en los profesionales enfermería. Los autores concluyen que la relación entre las variables fue de mediana intensidad.

Burgos (2018) en Colombia, donde la problemática se centró en la motivación y el desarrollo del desempeño de los trabajadores en el ámbito de salud, en donde mencionó que en el desarrollo de los ambientes de trabajo cada vez se considera de mayor importancia el aspecto humanizado de las condiciones centradas en el recurso humano más que en la misma infraestructura, a partir de la corriente de relaciones humanas donde se considera que el trabajador es el eje principal de la eficiencia y los resultados dentro de los procesos de una organización. En el estudio el propósito fue el de poder identificar como la motivación del trabajador puede estar relacionado con su desempeño en instituciones del sector salud. Se aplicó un método cuantitativo y descriptivo con un diseño no experimental aplicado en un grupo de 20 individuos, a través del uso de dos cuestionarios, cuyos resultados indicaron que el desempeño de trabajo fue insuficiente en un 45% para lograr las proposiciones de la organización en el caso de la motivación en su mayoría

fue regular con un 29% al igual que en sus componentes extrínseco e intrínseco obtenido porcentajes de 32 y 36% respectivamente. En la discusión se encontró una concordancia con los resultados obtenidos siendo lo más relevante el nivel medio en la motivación de los trabajadores. Se halló entre las variables una correlación de 0.498 y un  $p=0.000$ . Concluyendo que entre los elementos en investigación el nivel correlacional es medio y positivo con una relación directa entre las variables.

Mejía (2022) en Huacho presento su investigación donde su problema se desarrolló en la motivación de trabajo y la productividad de un grupo de colaboradores administrativos en una institución de salud. Donde refirió que entre las necesidades más importantes para el ser humano está la motivación, ya que vivimos en un entorno dinámico, generando un desgaste anímico durante las labores, lo que provoca que la productividad en el trabajo disminuya mayormente por una falta de motivación. El propósito de estudio tuvo el camino de encontrar como el nivel de motivación laboral puede estar relacionada con el nivel productivo de los trabajadores. Para lo cual se aplicó un método básico, de correlación jerárquica, con un enfoque cuantitativo, con la participación de una cantidad muestral de 247 colaboradores mediante el uso de dos cuestionarios. En los resultados la motivación laboral en el 46% fue baja, mientras que el 46.4% presento una productividad deficiente, asimismo se encontró que la eficacia se presentó con un 48% en un nivel regular. Asimismo, se encontró una correlación de 0.937 frente al grado de significación  $p = 0.00 < 0.05$ . Asimismo, la discusión presento una concordancia con los resultados logrados, puesto se observa mayor efectividad en la productividad la cual se presentó en un nivel regular con un 47%, en la motivación de diversos estudios. Finalmente se evidencio que el nivel de influencia sobre la productividad de parte de la motivación del trabajador fue significativo.

Flores (2022) desarrollo su investigación en Lambayeque, tenido como tema central el nivel de motivación y productividad de un grupo de colaboradores estatales. En donde refirió que en el ámbito de las instituciones del gobierno es necesario que se tenga un personal calificado además de motivado para poder cumplir con los objetivos planteados, por lo cual la institución tiene que motivar a su trabajador si es que desea obtener una mejor productividad. El objetivo del estudio fue el poder encontrar el nivel asociativo

entre la motivación y la productividad del colaborador dentro de la institución. Se aplicó un método descriptivo de nivel correlacional con enfoque cuantitativo, se trabajó con una muestra de 72 trabajadores, que participaron a través del uso de dos cuestionarios, con lo cual se halló que los colaboradores presentaron una motivación media con un 70% asimismo en el caso de la motivación extrínseca, intrínseca además de trascendental el caso fue similar con un nivel medio con un 55%, 68% y 75% respectivamente, lo que también se asoció con el caso de la productividad en la mayoría de trabajadores con un 97% se presentó un nivel alto. En cuanto a la correlación entre las variables se obtuvo un coeficiente de 0.161 con una significancia de 0.177. Los resultados nos indican como la motivación que se le brinda al trabajador no influye mucho en su productividad. Por lo que se concluye que el nivel correlacional entre los elementos en estudio se presenta en un nivel bajo pero significativo.

Rivera (2021) en Lima investigó sobre la productividad de los trabajadores en razón de su nivel de motivación en una empresa. Dónde menciona que la motivación es un elemento licenciar para obtener una mejor productividad en el trabajador lograr los objetivos planificados y así lograr el mayor éxito de la organización. El propósito del trabajo fue identificar el nivel asociativo que se presenta entre la motivación del trabajador y la productividad del mismo. Para ello se trabajó con un método descriptivo con un enfoque cuantitativo, y la participación de 52 trabajadores a través de un par de cuestionarios. Se obtuvo como consecuencia que la motivación en el trabajo en un 56 % presentó un nivel medio, en un 24 % presentó un nivel alto, por otro lado, en cuanto a la productividad se presentó en la mayoría con un 62% en un nivel regular. En la correlación entre las variables se obtuvo un valor de 0,429 con una significancia del 0,001. Los resultados hallados demuestran que el nivel de motivación que el trabajador presenta influye significativamente en el nivel de productividad que esté presente. Por lo que se concluyó que la relación entre los aspectos investigados fue significativa.

Ignacio (2020) en Chimbote investigó sobre el nivel de motivación y productivo de un grupo de personal administrativo. En donde se menciona que nuestra nación en el tema organizacional de las instituciones existe muchas deficiencias, principalmente en el manejo del personal donde no hay un reconocimiento de sus logros, además de una falta de estrategias para motivar

a sus trabajadores y brindarles las condiciones esenciales para un mejor desarrollo y productividad. El objetivo del estudio fue identificar como el nivel de asociación se presenta entre el nivel motivacional y productivo de los colaboradores, ello mediante el uso de un método cuantificable con un diseño no experimental, con la participaron 234 personas a través de dos cuestionarios. Se halló que el 40% presenta una motivación de su trabajo regular, también en un 45% la motivación trascendental se presentó en un nivel regular, pero en el caso de la motivación intrínseca la motivación fue buena en el 52%, asimismo, se presenta una productividad de nivel medio en un 45% de igual manera en el caso de la eficacia y eficiencia se presentan niveles moderados con valores de 48% a 39% respectivamente. También se halló una correlación de 0.655 con una significancia del 0.000 entre las variables. Estos resultados indicaron que, a mayor motivación, el trabajador se presentara una mayor productividad. Por lo que se concluyó que, entre la motivación de los trabajadores administrativos y su nivel de productividad se presenta una relación significativa.

Vázquez y Vidaurre (2020) investigaron en San Martín sobre la asociación entre la motivación de los trabajadores y el nivel de productividad. En donde mencionaron que el tema de la motivación de los trabajadores es una preocupación que es tendencia en la mayoría de instituciones en la actualidad, porque está muy relacionados con el nivel productivo de los trabajadores. En el presente caso el propósito del estudio fue el de poder conocer como la motivación laboral puede está asociada con el nivel productivo una empresa nacional, para ello los investigadores trabajaron con un método cuantificable y descriptivo con la participación de 90 trabajadores a través de la resolución de dos cuestionarios. Se halló que la motivación en el trabajador fue de nivel alto en un 33%, moderado un 38% y bajo en un 29%, por otro lado, en el caso de la productividad se encontró que un 56% fue la esperada. En la prueba de correlación se halló un 0.554 con una significancia de 0.001 entre las variables. Los resultados de los autores mostraron que el nivel de motivación que puedan presentar un trabajador influye mucho en las estrategias para lograr los objetivos que se planifican, por lo tanto, es necesario que las empresas se enfoquen en la motivación laboral si es que desean lograr



lo propuesto. Por lo que se concluyó que entre la motivación de los trabajadores y la productividad de los mismos existe una relación significativa.

Granados (2020) presentó en Trujillo su investigación desarrollada en un grupo de trabajadores de salud estuvo centrando entre el nivel motivacional y de desempeño en los trabajadores de un grupo de salud, en donde pudo referir que el ámbito de la salud fue perjudicado enormemente por el tema de la pandemia, que de por sí ya presentaban deficiencias en cuanto al manejo de recursos, con la pandemia empeoró, lo que afectó aún más la motivación de sus trabajadores y por ende el desempeño de los mismos, lo cual es riesgoso siendo un servicio que cuida la salud de la población. El trabajo tuvo el propósito de identificar como el nivel motivacional y de desempeño en el trabajo se relacionaban, por lo cual hizo uso de un método descriptivo y cuantitativo donde se involucró a 58 colaboradores y se utilizaron dos cuestionarios. En los resultados la motivación se consideró mayoritariamente de nivel regular en un 69%, en el caso del desempeño de los trabajadores e un 57% fue igualmente regular, y la correlación entre las variables fue de 0.180 ( $p < 0,05$ ). En el estudio se estableció que el carácter o la naturaleza de los comportamientos y actitudes del trabajador se asociación a nivel de motivación de su trabajo a los logros que cumplen, a pesar de la situación actual del sistema de salud con la pandemia del Covid-19. Se evidencio que entre las variables el nivel correlacional fue bajo y significativo.

Cedrón (2020) desarrolló su estudio en un grupo de trabajadores de una red regional de salud, en donde mencionó que a raíz de la pandemia ningún comportamiento de las personas puede esperar ni afrontar la situación, por lo que era una situación nueva y de gran magnitud, y esto perjudicado a un más por la exposición de los medios televisivos y de las redes incluso de la comunidad científica, lo que provocó que se tomara decisiones y acciones drásticas para contener dicha situación, pero a su vez al ser una situación nueva se presentó muchos errores a nivel de los sistemas de salud, políticos e incluso sociales, afectado todo ámbito incluso el laboral con un peligro en la disminución de la motivación y del desempeño del trabajador de todas las instituciones donde la prioridad principal era la salud individual. El estudio presento el propósito de identificar como el nivel de motivación puede estar asociado al desempeño de los trabajadores, con tal fin se aplicó un método

descriptivo correlacional, con una muestra observatorio de 106 colaboradores. Se encontró que la motivación laboral era principalmente baja (51%) y el desempeño laboral también era bajo (60,4%). Asimismo, entre las variables se halló una correlación de 0.633 con un  $p=0.000$ . La perspectiva de los resultados indica una realidad que es muy común hoy en día en el ámbito laboral, en donde el nivel de motivación laboral es poco considerado, lo cual es una preocupación ya que es la clave para una mejor productividad y desempeño laboral. Se evidenció que entre las variables en investigación la relación fue significativa.

Salazar (2019) desarrollo una investigación sobre la motivación de enfermeros y la productividad laboral, en un hospital de Lima, en donde tuvo como objetivo el poder identificar la relación entre las variables de estudio, a 45% fue regular, en el caso de la motivación fue de nivel medio en el 52%, evidenciándose que la motivación y satisfacción laboral influyen directamente en la productividad. través de un estudio descriptivo y correlacional, con una muestra de 296 y el uso de dos cuestionarios en donde se halló que la motivación general fue de nivel medio en un 55,6% y en cuanto a la productividad alcanzo un nivel moderado en un 58%, por lo que se concluyó que las variables de estudio presentaron una relación directa.

Halanocca et al. (2019) presento su estudio sobre la motivación y la satisfacción laboral con el objetivo de identificar el nivel relacional entre las variables, se trabajó con un estudio descriptivo correlacional con una muestra de 179 personas, con el uso de dos cuestionarios en donde se pudo determinar que el nivel de satisfacción del

Fonseca (2019) presento su estudio sobre la cultura organizacional y la motivación del personal de salud, siendo su objetivo, siendo el objetivo determina el nivel de asociación entre las variables, para ello se procedió con un estudio cuantitativo correlacional con una muestra de 45 personas y la aplicación de dos cuestionarios, en donde se obtuvo que la cultura organizacional en un 57.8% fue regular, en el caso de la motivación laboral en el 64.4% fue de nivel medio. Se concluyó que existe una relación positiva entre las variables de estudio de manera significativa.

Pebes (2019) presento una investigación sobre la motivación de los trabajadores de enfermería y la satisfacción laboral, teniendo como objetivo establecer la relación entre las variables de estudio, en donde el tipo de estudio se basó en un diseño analítico, con una muestra de 24 enfermeras y el uso de dos cuestionarios, en los resultados se encontró que el 50% tiene una motivación media, asimismo el 62.5% presento una satisfacción en el mismo nivel, se concluye que peor se halló que no existe relación entre las variables de estudio.

Arias (2019) desarrollo su investigación sobre la motivación de un grupo de trabajadores de salud y la desempeño laboral, en donde el objetivo de identificar la relación entre los elementos investigados, a través de un estudio descriptivo correlacional con una muestra de 45 trabajadores de salud y el uso de cuestionarios, en donde se pudo obtener que en un 59% la motivación del personal fue regular, en el caso del desempeño laboral en un 43% fue de nivel medio, por lo que se concluyó que la motivación laboral se relaciona positivamente con el desempeño laboral.

Huamán (2018) tuvo una problemática que se centró en la relación entre la motivación y el desempeño laboral de un grupo de trabajadores asistenciales. En donde refirió que la motivación es un elemento esencial que influye mucho en el resultado del trabajo, es un aspecto cognitivo de la persona que determina su proceder, además de influir en su productividad. El propósito del estudio fue el de identificar como el nivel de motivación trascendental se asocia a un resultado productivo. El estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacionar, para obtener esta información, se encuestó a 51 profesionales asistenciales. En los resultados se encontró que el 35.3% presenta un desempeño bueno, el 26% excelente, el 23% un desempeño muy bueno, en el caso de la motivación el 43% presenta un nivel bueno. También se encontró una correlación de 0.452 con un  $p=0.001$ , por lo que el investigador refirió que el comportamiento en su mayoría es positivo y hay una influencia productiva en la mayoría de trabajadores. Se concluyó que entre los elementos en investigación se presenta una relación significativa.

Oyague (2018) tuvo una problemática que se centró en el desempeño laboral relacionado al nivel de motivación de un grupo de trabajadores de salud. Donde refirió que el tema de la salud laboral es un tema poco tocado por los

gobiernos locales, por lo que el presupuesto para dicho propósito es menor, a pesar que la demanda a nivel nacional en los trabajadores de salud es considerable, por lo cual varios de sus trabajadores con estas condiciones, donde no se les pone en planilla, con sueldos no justificable de manera deficiente afecta su nivel de motivación y por ende su nivel de desempeño. El objetivo del trabajo fue el de identificar como el nivel de motivación del trabajador puede estar implicado en el nivel de su desempeño en su trabajo. El método utilizado fue hipotético deductivo, el nivel de correlación, con la participación de 58 colaboradores. En los resultados se encontró que la motivación de los trabajadores en un 60% fue alto, en un 40% fue de nivel medio, por otro lado, en el caso de su desempeño en el 53% fue alto mientras que en un 47% fue de nivel medio. Asimismo, se encontró una correlación de 0.311 con un  $p=0.017$ . con dichos resultados se refirió que el nivel de motivación de un trabajador tiene una implicancia con el desarrollo de su desempeño. Por lo que se concluyó que entre las variables la relación es significativa.

Vílchez (2018) investigo sobre el nivel de motivación y productividad de un grupo de trabajadores de una empresa privada. En donde dio a conocer que las estrategias motivacionales deben considerar las necesidades laborales que tengan sus trabajadores, es decir, brindarles las condiciones ideales para el desarrollo de sus labores que lo impulsen a tener un mayor compromiso y satisfacción con su trabajo. El objetivo del estudio fue conocer como el nivel de motivación de los trabajadores se relaciona con su nivel de productividad. Para ello el estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo y un nivel correlacionar, se trabajó con 35 colaboradores a través del uso de dos cuestionarios, de donde se obtuvo que el nivel de motivación fue bajo en un 23% y moderado en un 67%, por otro lado, la productividad se presentó en un nivel regular en un 55%. En la correlación entre las variables el coeficiente fue de 0.877 con una significancia de 0.000. los resultados del autor indicaron que la motivación es un elemento importante para genera una mayor fuerza en las acciones de los trabajadores. Por lo que se concluye que entre los elementos investigados la relación es directa, es decir a mayor motivación la productividad tendrá mejores resultados.

## **Marco teórico**

**Motivación:** Según Pairó y Prieto (2002), este elemento es una serie de procesos que se desarrollan a un nivel psicológico, que se asocia con una fuerza que redirige el esfuerzo de una persona y su conducta hacia una meta específica. Por lo cual gran parte del trabajo tiene su origen en la motivación, en el desarrollo de tal motivación se enfocan en dos caminos, que son los orígenes de tal motivación, los del entorno del trabajo y del contenido del mismo, siendo el primero una referencia de las condiciones en las cuales se desarrolla el ambiente en donde el trabajador desarrolla sus labores, en el segundo caso se trata de la complejidad de las labores es decir está relacionado directamente con la actividad laboral y su naturaleza.

De acuerdo a Chiavenato (2011) la motivación en el ámbito laboral es una fuerza que impulsa al trabajador a optar por una conducta de completar y lograr los objetivos de una manera más eficiente, es decir esta fuerza es que origina la tendencia conductual del sujeto a una meta específica. La motivación es toda aquella fuerza que se desarrolla en la persona y lo impulsa a comportarse de una manera específica, lo que genera a su vez una tendencia conductual del individuo. Este impulso es una acción que se desarrolla a través de un estímulo tanto externo como interno, en este sentido la motivación está asociada con el nivel cognitivo del individuo (Arenaza, 2020). En esta línea Robbins (2004) refirió que la motivación en el trabajo es el conjunto de procesos que reflejan la intensidad y la dirección de las conductas del individuo en función de conseguir una meta específica.

En relación a la motivación se tiene a la Teoría de las Expectativas de Vroom (1964), la cual se sitúa en las emociones que desarrolla la satisfacción de los trabajadores dentro de su desempeño que lo diferencia de los demás, entre ellos se halló diferentes elementos como el caso del alcance que tenga un trabajador para cumplir con un trabajo por el cual ha sido contratado, también el nivel de las evaluaciones que miden dicho desempeño en el trabajador y su recompensa en base a dichos resultados o sanciones dependiendo del caso, según lo que se espera de su desempeño laboral. Asimismo, la relevancia que el trabajador le da a estas gratificaciones es muy elevado, por lo que la teoría resalta que es importante conceder entendimiento a este aspecto dentro del desarrollo de la motivación de los trabajadores, lo

que permite comprender muchos aspectos del comportamiento de los trabajadores respecto a las metas institucionales y sus propias metas.

Otra de las teorías es la Teoría Jerarquía de las necesidades de Maslow (1964), en donde el autor clasifico a la motivación de la persona en orientación intrínseca que es parte del mismo, en donde se desarrollan necesidades que se dividen en dos, las primarias que tiene dos subniveles las fisiológicas como es el caso de la alimentación el sueño y el deseo sexual, otro subnivel es la seguridad contra amenazas o peligros, siendo estas necesidades básicas por aseguran la supervivencia del individuo. Por otro lado, tenemos a las necesidades secundarias, que se subdividen en tres aspectos, los sociales como la interacción del individuo con el afecto, el amor, el segundo subnivel es la autoestima con se busca la valoración de uno mismo. Finalmente, el tercer subnivel las necesidades de autorrealización, en donde se busca el máximo desarrollo de la persona en la superación de la especie.

Otra de las teorías es la de dos factores, de **Herzberg** o también conocida como las “Teoría de motivación e higiene”, la cual se desarrolla en base a la motivación, donde se refiere que este elemento es mejorar el compromiso de los trabajadores por generar una mayor productividad para sus empresas u organizaciones, por lo cual es relevante que los objetivos institucionales coincidan con los intereses de sus trabajadores.

Esta teoría refiere que la motivación de los trabajadores dependen de dos factores los extrínsecos y los intrínsecos. Los primeros los llamo factores de higiene (porque son condiciones mínimas), se refería al entorno del trabajo, que en ausencia provocan desmotivación, pero su presencia no asegura una motivación. Dentro de estos factores se encuentra la remuneración, los beneficios sociales, etc. Los factores internos o motivacionales, se refieren aquellos que están en relación con la tarea cuya ausencia no genera insatisfacción, pero su presencia puede elevar a la persona a una motivación, dentro de los cuales está el logro y el reconocimiento. Por lo tanto, estos elementos deben medirse independientemente, es por ello que se deben brindar factores de higiene si o si, pero esto reforzados con el beneficio del trabajador y de su reconocimiento para lograr resultados más productivos (Madero, 2020).

## **Tipos de patrones motivacionales**

Según Katz y Kahn (1966) diferencian tres patrones motivacionales que pueden influir en el comportamiento de los trabajadores, siendo el primero la aceptación de los roles y directrices además de las normativas de la institución, considerando también sanciones para hacer que se cumpla con la acción, asimismo este patrón no se considera las actividades que el trabajador realiza.

El segundo patrón, son las recompensas externas, que se subdivide en 4 aspectos; en donde se dice que las recompensas se obtienen solo por pertenecer a la organización siendo mejor con mayor antigüedad; en el segundo aspecto es que las recompensas se dan en base al mérito y al aporte del trabajador, en tercer aspecto es que el reconocimiento debe venir de los superiores de acuerdo a las actitudes o ciertos comportamientos de los trabajadores, en el cuarto aspecto se dice que el reconocimiento social se da por determinado comportamientos

En el caso del último patrón motivacional, se enfoca en el aspecto intrínseco como el trabajador que realizar una acción y está satisfecho con sus resultados, con lo cual se identifica con el trabajo.

## **Características de la motivación laboral**

La motivación es una fuerza importante dentro del desarrollo del trabajo puesto que impulsa al trabajador a lograr una mejor integración de sus habilidades y destrezas para óptimos resultados; dentro de sus características principales está el de cumplir con los objetivos institucionales, ser continua, tener un origen tanto material como no monetaria, genera y estimula la evolución de las habilidades de los trabajadores, entre otras (Oyague, 2018)

Asimismo, tiene las siguientes características:

**Esfuerzo:** El cual se considera como la cantidad de energía que el trabajador puede gastar en función del desarrollo de una tarea, considerando el valor de la recompensa, así como la probabilidad en la proporción entre el esfuerzo y la recompensa.

**Actuación:** En este caso se trata de la proporcionalidad entre la cantidad de labores y la capacidad e intensidad que tiene cada trabajador para cumplirlos, puesto que si no tiene la capacidad no podrá lograrlo por más esfuerzo que haga.

**Satisfacción:** en este caso la motivación es un aspecto importante para que el trabajador este satisfecho, esto claro es proporcional al tipo de recompensa que se genere, asimismo cuanto el trabajador tiene un buen rendimiento la satisfacción llega sola, pero con la motivación la satisfacción será completa (Oyague, 2018)

También se menciona que dentro de una empresa uno de los elementos claves de la motivación a parte de los conocidos es el equipo de trabajo, el cual es un conjunto de personas que están organizadas y enfocadas en lograr objetivos en común, teniendo cada uno sus propios motivos y necesidades al respecto pero que consideran a los demás. En donde lograr el objetivo propuesto es una fuente aun mayor de motivación para todo el grupo, para ello se debe tener en cuenta aspectos como la afiliación, la distribución y establecimiento de los roles, la interacción, y evidentemente el logro de metas (Oyague, 2018).

### **Funciones de la motivación laboral**

De acuerdo al Servicio Navarro del Empleo Nafar Lansare (2022) y su programa Lidera, La motivación es una fuerza interna que activa, dirige y logra una conducta sostenida en la persona para lograr una meta específica, por lo que sus funciones son el de impulsar, de dar esa energía al trabajador para moldear su conducta hacia el cumplimiento óptimo de sus labores, es por lo que la motivación no es un estado de ánimo es un motivo por el cual realizar la acción.

Asimismo, dentro de sus funciones de la motivación laboral, es el poder dar objetivos claros de lo que se quiere lograr, dar una dirección a los esfuerzos y brindar un camino por el cual lograr el éxito. De igual manera la motivación a diferencia del ánimo que solo modifica las emociones tiene la función de modificar las conductas, es una herramienta de cambio; también es un factor clave en la retención de los trabajadores, de su reconocimiento y a su vez genera un buen ambiente de trabajo.

Por su parte Pérez López (1998) dentro de la motivación en el trabajador predicó un modelo que divide a la motivación en tres aspectos en el ámbito laboral, en donde la concurrencia del trabajador a su centro de labores se basa en estas tres dimensiones:



**Motivación Extrínseca:** Esta motivación tiene un origen externo, como el caso de que el trabajador realiza sus labores con el fin de obtener una recompensa material o emocional.

**Motivación Intrínseca:** Esta motivación tiene su origen en el interior de las personas, es por lo cual el trabajador realiza sus labores por mera satisfacción profesional y personal, es decir lo realiza porque así lo desea y está dentro de sus objetivos.

**Motivación trascendente:** Este aspecto de la motivación laboral se genera a través de una fuente de inspiración superior, por un bien común por objetivo más trascendental, que le da sentido al trabajador de realizar sus labores ya que el resultado esperado traerá beneficios a todos a un bien mayor

**Productividad laboral:** Según Chiavenato (2019) la productividad laboral es el nivel de capacidad que un trabajador puede generar dentro de sus labores, esto mediante una serie de conductas que son asimiladas y producidas con el fin de lograr los objetivos institucionales. De la misma forma esta productividad es un punto clave para el logro de objetivos institucionales, económicos y para la permanencia de una organización en el tiempo, donde la calidad del producto humano es lo principal, dentro de un sistema laboral, concurrente con las políticas y cultura de dicha organización (Marchant, 2006); asimismo la productividad en el trabajo es consecuencia de la armonía y la estructuración adecuada que se desarrolla dentro de la organización, considerando la tecnología, los trabajadores y sus sistemas liderados por gente capaz de lograr la eficacia y eficiencia en el proceso(Quijano, 2006)

Una de la teorías de la productividad es la teoría del Grupo de Steiner (1972); en donde se menciona que existen dentro de este concepto tres aspectos importantes la exigencia de la tarea en donde se impone ciertos requisitos que son parte de la tarea que deben ejecutarse; los recursos, que son las cualidades y aptitudes además de destrezas del trabajador y de lo que necesita para realizar dicha tarea; siendo el tercer elemento las variables del proceso, que son acciones que deben considerarse en el desarrollo de tarea tanto individuales como colectivas. La importancia de la clasificación refiere que para lograr una productividad aceptable en un grupo es necesario que tanto el trabajador como el equipo de trabajo este enfocado en función de las

funciones necesarias para ejecutar una tarea específica, porque cuanto mayor sea el nivel de congruencia entre la tarea, el enfoque y estrategia del equipo de trabajo mejor será la productividad.

### **Ventajas de contar con un nivel alto de productividad laboral**

El incremento de la productividad es muy importante para cualquier empresa ya que beneficia en gran magnitud, tanto a nivel económico, entre otros como: el ahorro de los gastos institucionales, logro de objetivos consecutivamente, reducción de tiempos, mayor agilidad de los procesos, mejor administración, y un crecimiento continuo.

Por otro lado, la medición constante de la productividad laboral es muy importante, porque también se trae beneficios como; permite localizar los errores en el proceso que no permiten el crecimiento de la productividad, se puede prevenir situaciones no deseadas, existe anticipación de los procesos erraremos, permite la comprobación de la efectividad de las políticas y estrategias utilizadas, asimismo permite un mayor control de los posibles desvíos de en los procesos que no dejan llegar en el tiempo requerido a las metas planificadas, finalmente permite reconocer y conocer a todos los integrantes de la empresa u organización **(Coll 2018)**

### **Características de la productividad laboral**

Dentro de las características de la productividad se observa que estos trabajadores tienen características en común, se observa una planificación en todas sus acciones diarias, están conscientes todo el tiempo de la situación, en la cual se desarrollan los procesos tiene mayor efectividad para sortear los obstáculos indeseados, asimismo otra característica es la disciplina donde los trabajadores son enfocados, tanto de su tiempo como de sus funciones. Asimismo, la productividad laboral indica a trabajadores que son críticos de sus capacidades y saber si algo se está realizando bien o mal (Sesame, 2020).

### **Funciones de la productividad laboral**

Dentro de las funciones de la productividad en si se enfocan en medir el desarrollo del trabajo de manera objetiva y rigurosa; que permite saber cuál es el desarrollo de las organizaciones, tiene la función de ser un indicador esencial del rendimiento económico de la organización, por lo que se dice que la productividad es el balance entre la actividad y los medios necesario para lograrla.

La productividad es un resultado de estos procesos tanto de la efectividad en las actividades como en el manejo de presupuesto que se realiza, y como ello trae resultados a la empresa, asimismo su principal función es generar un crecimiento continuo de la empresa y brindar información del desarrollo económico e institucional del mismo. De igual manera se dice que es un indicador que permite evaluar el nivel y la tasa de crecimiento de la relación presupuesto/trabajo a lo largo del tiempo, lo que brinda información general sobre la eficiencia y la calidad del capital humano en el proceso de producción en un contexto económico y social, incluidos otros insumos complementarios y utilizados en la producción y la innovación del servicio (Work meter2020).

En el caso de la productividad Koontz y Wehrich (2012), señalaron que deben considerarse tres aspectos, para dicha evaluación dentro de un sistema laboral. Las cuáles serán consideradas en el presente estudio como las dimensiones de la productividad siendo las siguientes:

**Eficiencia.** Es la valoración y contrastación entre los recursos utilizados en el proceso de lograr los objetivos y los resultados que se obtengan de ello, es decir que también se aprovechan los recursos con el mínimo de los gastos y perdidas logrando los objetivos planificados. **Efectividad.** Este aspecto refleja la relación entre los resultados obtenidos contra los resultados esperados, lo que nos brinda un indicador de cuál es el nivel del cumplimiento en la organización en razón de los objetivos institucionales. **Eficacia.** Se refleja el impacto que produce un producto o servicio en el tiempo, o ciertos procesos que demuestra sus resultados según lo esperado de manera continua.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

En estudio se desarrolla bajo el tipo básica, es un tipo de investigación que se utiliza en el ámbito científico para comprender y ampliar nuestros conocimientos sobre un fenómeno o campo específico (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo, se utilizó el enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza porque obtiene sus resultados en base a la medición estadística y ordinal (Dzul, 2015).

En el caso del diseño de estudio se procedió con el no experimental de corte transversal, descriptivo correlacional, el cual indica que el trabajo no manipulara las variables en estudio con el fin de no alterar su comportamiento natural y estudiarlas en su desarrollo cotidiano en un momento y lugar definidos, asimismo, se caracteriza por tener como objetivo el determina el nivel de relación que se presenta entre las variables estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018).

#### 3.2 Variables y operacionalización

##### Variable 1: Motivación

**Definición conceptual:** De acuerdo a Chiavenato (2011) la motivación en el ámbito laboral es una fuerza que impulsa al trabajador a optar por una conducta de completar y lograr los objetivos de una manera más eficiente, es decir esta fuerza es que origina la tendencia conductual del sujeto a una meta específica.

**Definición operacional:** La motivación será medida a través de 3 dimensiones las cuales fueron establecidas por Pérez López (1998) en su investigación “Liderazgo y ética en la Dirección de empresas la nueva empresa del siglo XXI.”, en donde refiere que la motivación en el trabajo se desarrolla bajo tres caminos:

**Motivación Extrínseca:** esta motivación tiene un origen externo, como el caso de que el trabajador realiza sus labores con el fin de obtener una recompensa material o emocional.

**Motivación Intrínseca:** Esta motivación tiene su origen en el interior de las personas, es por lo cual el trabajador realiza sus labores por mera satisfacción

profesional y personal, es decir lo realiza porque así lo desea y está dentro de sus objetivos.

**Motivación trascendente:** Este aspecto de la motivación laboral se genera a través de una fuente de inspiración superior, por un bien común por objetivo más trascendental, que le da sentido al trabajador de realizar sus labores ya que el resultado esperado traerá beneficios a todos a un bien mayor

## **Variable 2: Productividad laboral**

**Definición conceptual:** Según lo dicho por Chiavenato (2019) la productividad laboral es el nivel de capacidad que un trabajador puede generar dentro de sus labores, esto mediante una serie de conductas que son asimiladas y producidas con el fin de lograr los objetivos institucionales.

**Definición operacional:** Para determinar la segunda variable, se consideró lo dicho por Koontz y Wehrich (2012) quienes señalaron que la productividad se mide bajo tres aspectos o dimensiones:

**Eficiencia.** Es la valoración y contrastación entre los recursos utilizados en el proceso de lograr los objetivos y los resultados que se obtengan de ello, es decir que también se aprovechan los recursos con el mínimo de los gastos y perdidas logrando los objetivos planificados.

**Efectividad.** Este aspecto refleja la relación entre los resultados obtenidos contra los resultados esperados, lo que nos brinda un indicador de cuál es el nivel del cumplimiento en la organización en razón de los objetivos institucionales.

**Eficacia.** Se refleja el impacto que produce un producto o servicio en el tiempo, o ciertos procesos que demuestra sus resultados según lo esperado de manera continua.

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población.**

Esta se considera como un conjunto de personas que presentan un determinado tipo de cualidades y características necesarias para el objetivo del estudio propuesto (Hernández y Mendoza, 2018) En el presente caso la

población estuvo constituida de 104 personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

$$N = 104$$

### **Criterios de inclusión y exclusión**

#### **Criterios de inclusión**

Personal de salud con más de un año en la institución

Personal de salud que no este de licencia

Personal de salud que firme el consentimiento informado

#### **Criterios de exclusión**

Personal de salud de otras instituciones

Personal de salud reciente en la institución

Personal de salud no titulado

### **Muestra.**

Para definir el tamaño de la muestra a trabajar en la investigación, se aplicó la siguiente fórmula correspondiente a poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2(p \cdot q)}{(N - 1)E^2 + Z^2(p \cdot q)}$$

#### **Dónde:**

N : Población (104)

Z : Nivel de confianza (95%: 1.96)

P : Probabilidad de éxito (0.5)

Q : Probabilidad de fracaso (0.5)

E : Error estándar (0.05)

#### **Reemplazando:**

$$n = \frac{104 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(104 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

**n= 82** personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas,

2022

**Muestreo:** en el presente caso es el muestreo probabilístico aleatorio simple, esto debido a que para obtener la cantidad de la muestra se hizo uso de la probabilidad con una ecuación para poblaciones finitas, asimismo aleatorio simple porque los integrantes de dicha cantidad muestral fueron escogidos al azar (Dzul, 2015).

**Unidad de análisis:** Personal de salud.

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

Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta, la cual es una técnica que permite obtener de manera rápida ordenada la información que la investigación requiere, muy utilizada en el ámbito de la investigación social (Hernández y Mendoza, 2018)

En cuanto a los instrumentos se utilizó el cuestionario, para la medición de la variable motivación se utilizó uno de 15 ítems, distribuidos en tres dimensiones considerando la división de Pérez López (1998) en su investigación “Liderazgo y ética en la

Dirección de empresas la nueva empresa del siglo XXI.” El cual divide la motivación laboral en tres aspectos motivación extrínseca, Intrínseca y trascendente. Asimismo este cuestionario se midió con una escala de Likert; Nunca (1), Poca veces (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Para medir la segunda variable productividad laboral se utilizó un cuestionario de 20 ítems, distribuidos en tres dimensiones considerando la división se consideró lo dicho por Koontz y Wehrich (2012), el cual divide la productividad laboral en tres aspectos eficiencia, efectividad y eficacia. Asimismo este cuestionario se medirá con una escala de Likert; Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

#### **Validez.**

Para la validación de los cuestionarios se procedió con el proceso del juicio de expertos, el cual consiste en la evaluación de los instrumentos a través de tres expertos o más, los cuales consideraran tres aspectos la relevancia, la claridad

y la pertinencia de las preguntas y en base a ello establecer un veredicto si los instrumentos son aplicables, si requiere correcciones o no es viable.

Luego de ello con las respuestas de los jueces se hizo el desarrollo de la prueba binomial con lo cual obtener resultados menores a 0.05 para medir el grado de concordancia entre sus veredictos. Asimismo, se aplicará la **V de Aiken** (Aiken, 1985) es un coeficiente que permite cuantificar la relevancia de los ítems respecto a un dominio de contenido a partir de las valoraciones de N jueces. Este coeficiente combina la facilidad del cálculo y la evaluación de los resultados a nivel estadístico.

### **Confiabilidad.**

Para la confiabilidad de los instrumentos se procedió con una prueba piloto con un aproximado del 15% de la muestra, con lo cual se obtuvo una pequeña base de datos la cual recibió el análisis de la prueba estadística de Alfa de Cronbach que mide la confiabilidad de las preguntas, donde se obtuvo por cada variable un coeficiente mayor al 0.7 para ser considerados altamente confiables. Asimismo Ñaupas et al. (2013) menciona que esta confiabilidad representa una condición que deben poseer los instrumentos de ser aplicable, con una consideración de la consistencia de cada uno de sus elementos o ítems.

## **3.5 Procedimientos**

Como primer paso se procedió con la obtención de la autorización firmada por el jefe de la institución investigada, con el fin de obtener el permiso de aplicar los instrumentos de recolección de datos a la muestra de estudio en sus instalaciones, luego de ello se aplicó los instrumentos a la muestra en pequeños grupos diarios, por tema de medidas de salud por pandemia, que no permite la aglomeración de personas, lo cual tomó unas semanas hasta completar la totalidad de la muestra.

Luego de ello se procedió con la elaboración de la base de datos en Excel con la codificación de las respuestas de la muestra, lo que recibió un tratamiento estadístico para presentar los resultados correspondientes y establecer las conclusiones del caso.



### 3.6 Método de análisis de datos

Luego de lo antes mencionado en recolección de datos con la elaboración de la base de datos, se procedió con dos análisis estadísticos:

**Descriptivo:** Donde la información recabada fue procesada por el programa SPSS 25.0 lo cual arrojó resultados tabulados en tablas y figuras porcentuales, lo que representó variables y dimensiones, mostrando cuál es su desarrollo normal en la institución investigada.

**Inferencial:** En este caso en el mismo procesamiento de los datos en el SPSS 25.0 se aplicó la prueba de normalidad para decidir que prueba estadística utilizar según la naturaleza de nuestro estudio y de las variables además de los objetivos propuestos, dicha prueba estadística seleccionada nos sirvió para comprobar las hipótesis planteadas y en base a ello proceder con las conclusiones del estudio. Asimismo, toda información y resultados fue interpretada y desarrollada en formato con los programas Word y Excel, para una mejor presentación y entendimiento.

### 3.7 Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio se respetó toda información recabada en el estudio con su respectiva autoría y referencia de cada autor, además de ello en el tema de la muestra de estudio se respetara los principios bioéticos como la autonomía de su decisión de participar, la beneficencia, que busca el estudio aportar en la mejora de las condiciones del trabajador, la no maleficencia, que implica que no se busca perjudicar ni a la muestra ni a la institución donde se desarrollan los hechos, y justicia donde todo los participantes fueron tratados por igual con el respeto que merecen. Asimismo se consideró todas normativas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo en la presentación del trabajo.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Distribución según niveles de la variable motivación*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	15	18,3
Media	42	51,2
Alta	25	30,5
Total	82	100,0

En la tabla 1, podemos observar que el 18.3% presentan una baja motivación, el 51.2% una motivación media y el 30.5% una motivación alta. Evidenciando una preocupación por un nivel bajo del 18.3% que se debe a una falta estabilidad laboral, de oportunidades de desarrollo, entre los más referido por los trabajadores.

Tabla 2

*Distribución según niveles de la dimensión Motivación extrínseca*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	17	20,7
Media	41	50,0
Alta	24	29,3
Total	82	100,0

En la tabla 2, podemos observar que el 20.7% presentan una motivación extrínseca baja, el 50.0% una motivación extrínseca media y el 29.3% una motivación extrínseca alta. En este caso la motivación extrínseca presenta un nivel bajo que se refleja en la falta de reconocimiento por parte de los superiores.

Tabla 3

*Distribución según niveles de la dimensión Motivación intrínseca.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	13	15,9
Media	48	58,5
Alta	21	25,6
Total	82	100,0

En la tabla 3, podemos observar que el 15.9% presentan una motivación intrínseca baja, el 58.5% una motivación intrínseca media y el 25.6% una motivación intrínseca alta. En el caso de la motivación intrínseca que es algo interno del trabajador es la sensación que le da no tener clara la estabilidad laboral en la institución.

Tabla 4

*Distribución según niveles de la dimensión Motivación trascendental.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	16	19,5
Media	43	52,4
Alta	23	28,0
Total	82	100,0

En la tabla 4, podemos observar que el 19.5% presentan una motivación trascendental baja, el 52.4% una motivación trascendental media y el 28.0% una motivación trascendental alta. En este caso la motivación trascendental de nivel bajo se presenta porque este grupo de trabajadores siente que no están desarrollándose en su carrera con una sensación de falta de autorrealización.

Tabla 5

*Distribución según niveles de la variable productividad laboral.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	18,3
Regular	41	50,0
Óptima	26	31,7
Total	82	100,0

En la tabla 5, podemos observar que el 18.3% presentan una productividad laboral deficiente, el 50.0% una productividad laboral regular y el 31.7% una productividad laboral óptima. Observándose que hay un 18.3% que presenta una productividad baja, lo que se evidencia debido a una falta de motivación en este grupo de trabajadores.

Tabla 6

*Productividad laboral según niveles de la dimensión eficiencia.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	23,2
Regular	40	48,8
Óptima	23	28,0
Total	82	100,0

En la tabla 6, podemos observar que el 23.2% presentan una eficiencia en un nivel deficiente, el 48.8% una eficiencia en un nivel regular y el 28.0% una eficiencia en un nivel óptimo. Se observa que existe un nivel deficiente de 23.2% en cuanto a la eficiencia que mayormente se presentan porque el trabajador no comparte información, no trabaja en equipo entre otros.

Tabla 7

*Productividad laboral según niveles d la dimensión efectividad.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	22,0
Regular	45	54,9
Óptima	19	23,2
Total	82	100,0

En la tabla 7, podemos observar que el 22.0% presentan una efectividad en un nivel deficiente, el 54.9% una efectividad en un nivel regular y el 23.2% una efectividad en un nivel óptimo. En este caso el nivel bajo observado se presenta ya que algunos trabajadores no llegan puntuales, tiene ciertas dificultades para reconocer sus funciones, etc.

Tabla 8

*Productividad laboral según niveles de la dimensión eficacia.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	14	17,1
Regular	39	47,6
Óptima	29	35,4
Total	82	100,0

En la tabla 8, podemos observar que el 17.1% presentan una eficacia en un nivel deficiente, el 47.6% una eficacia en un nivel regular y el 35.4% una eficacia en un nivel óptimo. En este caso el nivel bajo se pudo observar debido a que hay un grupo de trabajadores que no están cumpliendo con sus funciones y no resisten el trabajo bajo presión.

Tabla 9

*Distribución de niveles según Motivación y productividad laboral.*

		Productividad laboral				
		Deficiente	Regular	Óptima	Total	
Motivación	Baja	Recuento	8	7	0	15
		% del total	9,8%	8,5%	0,0%	18,3%
	Media	Recuento	7	30	5	42
		% del total	8,5%	36,6%	6,1%	51,2%
	Alta	Recuento	0	4	21	25
		% del total	0,0%	4,9%	25,6%	30,5%
Total	Recuento	15	41	26	82	
	% del total	18,3%	50,0%	31,7%	100,0%	

Al correlacionar la motivación con la productividad laboral, se encontró que del grupo que presenta una baja motivación, el 9.8% presenta una productividad laboral deficiente y el 8.5% regular. En el grupo que presenta una motivación media, el 8.5% presenta una productividad laboral deficiente, el 36.6% regular y el 6.1% óptima; por último, en el grupo que presenta una motivación alta, el 4.9% presenta una productividad laboral regular y el 25.6% óptima.

Tabla 10

*Distribución de niveles según Motivación intrínseca y eficiencia.*

			Eficiencia			
			Deficiente	Regular	Óptima	Total
Motivación intrínseca	Baja	Recuento	10	3	0	13
		% del total	12,2%	3,7%	0,0%	15,9%
	Media	Recuento	9	29	10	48
		% del total	11,0%	35,4%	12,2%	58,5%
	Alta	Recuento	0	8	13	21
		% del total	0,0%	9,8%	15,9%	25,6%
Total	Recuento		19	40	23	82
	% del total		23,2%	48,8%	28,0%	100,0%

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Al correlacionar la motivación intrínseca con la eficiencia, se encontró que del grupo que presenta una baja motivación intrínseca, el 12.2% presenta una eficiencia en un nivel deficiente y el 3.7% regular. En el grupo que presenta una motivación intrínseca media, el 11.0% presenta una eficiencia en un nivel deficiente, el 35.4% regular y el 12.2% optima; por último, en el grupo que presenta una motivación intrínseca alta, el 9.8% presenta una eficiencia en un nivel regular y el 15.9% optima.

Tabla 11.

*Distribución de niveles según Motivación extrínseca según eficacia.*

			Eficacia			
			Deficiente	Regular	Óptima	Total
Motivación extrínseca	Baja	Recuento	10		0	17
		% del total	12,2%	8,5%	0,0%	20,7%
	Media	Recuento	4	26	11	41
		% del total	4,9%	31,7%	13,4%	50,0%
	Alta	Recuento	0	6	18	24
		% del total	0,0%	7,3%	22,0%	29,3%
Total	Recuento		14	39	29	82
	% del total		17,1%	47,6%	35,4%	100,0%

Al correlacionar la motivación extrínseca con la eficacia, se encontró que del grupo que presenta una baja motivación extrínseca, el 12.2% presenta una eficacia en un nivel deficiente y el 8.5% regular. En el grupo que presenta una motivación extrínseca media, el 4.9% presenta una eficacia en un nivel deficiente, el 31.7% regular y el

13.4% optima; por último, en el grupo que presenta una motivación extrínseca alta, el 7.3% presenta una eficacia en un nivel regular y el 22.0% optima.

Tabla 12.

*Distribución de niveles según Motivación trascendental y efectividad.*

			Efectividad			
			Deficiente	Regular	Óptima	Total
Motivación trascendental	Baja	Recuento	8	8	0	16
		% del total	9,8%	9,8%	0,0%	19,5%
	Media	Recuento	10	27	6	43
		% del total	12,2%	32,9%	7,3%	52,4%
	Alta	Recuento	0	10	13	23
		% del total	0,0%	12,2%	15,9%	28,0%
Total	Recuento		18	45	19	82
	% del total		22,0%	54,9%	23,2%	100,0%

Al correlacionar la motivación trascendental con la efectividad, se encontró que del grupo que presenta una baja motivación trascendental, el 9.8% presenta una efectividad en un nivel deficiente y el 9.8% regular. En el grupo que presenta una motivación trascendental media, el 12.2% presenta una efectividad en un nivel deficiente, el 32.9% regular y el 7.3% optima; por último, en el grupo que presenta una motivación trascendental alta, el 12.2% presenta una efectividad en un nivel regular y el 15.9% optima.

## **Contrastación de las hipótesis**

### **Hipótesis principal**

Ha: Existe relación entre motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

Ho: No existe relación entre motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

Regla: Si  $p < 0,05$  -> Rechaza Ho

Tabla 13

*Prueba de correlación según Spearman entre la motivación y la productividad laboral laboral.*

			Motivación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,723**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,723**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### **Interpretación:**

Dado que  $p=0.000$  entonces se rechaza  $H_0$ , de manera que existe relación entre motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. El valor de la correlación Spearman es de  $R= 0.723$  por lo que la relación entre la motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, es alta según Bisquerra (2004) (Ver anexo 6).

### **Hipótesis específica 1**

$H_a$ : Existe relación entre motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

$H_0$ : No existe relación entre motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

Regla: Si  $p < 0,05$  -> Rechaza  $H_0$



Tabla 14

*Prueba de correlación según Spearman entre la motivación intrínseca y la eficiencia.*

		Motivación		
			intrínseca	Eficiencia
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:**

Dado que  $p=0.000$  entonces se rechaza  $H_0$ , de manera que existe relación entre motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. El valor de la correlación Spearman es de  $R= 0.601$  por lo que la relación entre la motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, es moderada según Bisquerra (2004) (Ver anexo 6).

## Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

Ho: No existe relación entre motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

Regla: Si  $p < 0,05$  -> Rechaza Ho

Tabla 15

*Prueba de correlación según Spearman entre la motivación extrínseca y la eficacia.*

		Motivación		
			extrínseca	Eficacia
Rho de Spearman	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Eficacia	Coeficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Dado que  $p=0.000$  entonces se rechaza Ho, de manera que existe relación entre motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. El valor de la correlación Spearman es de  $R= 0.657$  por lo que la relación entre la motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, es moderada según Bisquerra (2004) (Ver anexo 6).

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

Ho: No existe relación entre motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

Regla: Si  $p < 0,05$  -> Rechaza Ho

Tabla 16

*Prueba de correlación según Spearman entre la motivación trascendental y la efectividad.*

		Motivación		
			transcendental	Efectividad
Rho de Spearman	Motivación transcendental	Coeficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### Interpretación:

Dado que  $p=0.000$  entonces se rechaza Ho, de manera que existe relación entre motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. El valor de la correlación Spearman es de  $R=0.559$  por lo que la relación entre la motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, es moderada según Bisquerra (2004) (Ver anexo 6).

## V. DISCUSIÓN

En el presente estudio se pudo encontrar que la motivación laboral en un 51% presentó un nivel medio, lo que concuerda con el estudio de Bayser (2022) en Argentina, en donde se halló que la motivación general fue de nivel medio en un 57%, Al igual que el estudio de Rodríguez y López (2022) en Ecuador, donde se encontró que la motivación de los trabajadores era regular en un 54%. Estos resultados se presentan debido a que la motivación laboral está condicionada por los aspectos propios del trabajo, es decir que una mala gestión puede provocar que la motivación de los trabajadores sea baja, por lo contrario, una buena gestión de los recursos tiene más posibilidades de obtener mayor motivación en los trabajadores. Al respecto, Pairó y Prieto (2002) refieren que la motivación laboral es una serie de procesos que se desarrollan a un nivel psicológico que impulsan al trabajador a lograr metas específicas de manera más eficiente.

En el caso de la motivación extrínseca en el presente estudio se pudo contrastar que se presentó en un nivel medio, en concordancia con el estudio de Alarcón *et al.* (2020) que también encontró que la motivación extrínseca se presentó en un nivel medio en un 41%, lo que fue similar al estudio de Burgos (2018) donde la motivación de tipo extrínseco presentó un nivel medio en el 36% de los trabajadores. Mayormente estos resultados se dan por una falta de acondicionamiento, de recursos o materiales que son necesarios para que se desarrollen adecuadamente las labores en una institución. Es por ello que Pérez (1998) mencionó que la motivación extrínseca tiene un origen externo, un ejemplo de ello sería aquel trabajador que desarrolla sus funciones de manera eficiente con el fin de obtener una recompensa material o emocional.

Respecto a la motivación intrínseca se encontró que el 58.5% presentó un nivel medio, al igual que en el estudio Flores (2022) en donde la motivación intrínseca con un 68% presentó un nivel medio, resultados que indican como la motivación interna o intrínseca del trabajador depende mucho de sus objetivos y metas propias, ya que un trabajador sin metas u objetivos tienen a ser pesimista y poco productivo. Cabe mencionar que la motivación Intrínseca tiene su origen en el interior de las personas, es decir el trabajador presenta motivos para continuar y efectuar su trabajo, lo cuáles son sus objetivos y metas propias (López, 1998).

En el caso de la motivación trascendental se halló que el 52.4% de los trabajadores presento un nivel medio, lo que concuerda con el estudio de Ignacio (2020) en donde se halló que la motivación trascendental en un 45% presento un nivel medio. En este sentido se menciona que la motivación trascendental se desarrolla en base a una inspiración superior, es decir solo por un hecho o una recompensa muy importante y de significancia para la misma persona que a su vez va generar un beneficio mayor al propio (López, 1998).

En el presente estudio se halló que el 50% presenta una productividad de nivel regular, lo concuerda con el estudio de Rivera (2021), en donde la productividad se presentó también en un nivel regular según el 62% de los trabajadores, similar al estudio de Ignacio (2020) donde obtuvo una productividad media en el 45% de los trabajadores, lo que mayormente se asocia a una motivación regular, además de otras condiciones relevantes para el trabajador. Por otro lado, existen estudios que encontraron valores diferentes como es el caso de Mejía (2022) en Huacho en donde se encontró una productividad deficiente en el 46.4%. Es por lo cual se menciona que la productividad es el nivel de capacidad que un trabajador puede generar dentro de sus labores, esto mediante una serie de conductas que son asimiladas y producidas con el fin de lograr los objetivos institucionales (Chiavenato, 2019).

En el presente estudio se encontró que el 49% de los trabajadores presenta una eficiencia regular, lo que concuerda con el estudio de Ignacio (2020) en Chimbote donde se presentó en un 39% una eficiencia en un nivel regular. A ello se menciona que la eficiencia es la valoración y contrastación entre los recursos utilizados en el proceso de lograr los objetivos y los resultados que se obtengan de ello, es decir, se aprovechan los recursos con el mínimo de los gastos y perdidas logrando los objetivos planificados (Koontz y Weihrich, 2012),

En el caso de la efectividad de la productividad, presentó un nivel regular con un 55%, similar al estudio de Mejía (2022) en Huacho donde se evidenció una efectividad en un nivel regular con un 47%. Cabe mencionar que la efectividad refleja la relación entre los resultados obtenidos contra los resultados esperados, lo que nos brinda un indicador de cuál es el nivel del cumplimiento en la organización en razón de los objetivos institucionales.

En cuanto a la eficacia de los trabajadores se halló que en un 48%, fue regular, como en el estudio de Mejía (2022) en Huacho, donde se encontró que la eficacia se presentó con un 48% en un nivel regular. Cabe mencionar que la eficacia refleja el

impacto que produce un producto o servicio en el tiempo, o ciertos procesos que demuestra sus resultados según lo esperado de manera continua.

Según **el objetivo general**; Determinar la relación entre motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022; se encontró que existe relación alta entre la motivación y la productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Lo que también se presentó en el estudio de Vázquez y Vidaurre (2020) en donde se halló que el nivel de motivación que puedan presentar un trabajador influye mucho en las estrategias para lograr los objetivos que se planifican, así como en su productividad donde se halló una relación significativa, asimismo evidenció que es necesario que las empresas se enfoquen en la motivación laboral si es que desean lograr lo propuesto y una mayor productividad. Asimismo, Cedrón (2020) encontró una relación significativa entre la motivación y el desempeño de los trabajadores de salud. Por otro lado, Granados (2020) evidenció que entre las variables motivación y desempeño laboral se presenta un nivel correlacional bajo y significativo. Es por ello que se dice que la motivación es una fuerza importante dentro del desarrollo del trabajo, puesto que impulsa al trabajador a lograr una mejor integración de sus habilidades y destrezas para óptimos resultados (Oyague, 2018)

Según **el objetivo específico 1**; Determinar la relación entre motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022, se evidenció que existe relación moderada entre motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022, lo que se debe a que el trabajador presenta objetivos y necesidades dentro de su trabajo, resultados que no se encuentran en los estudios por lo que se recomendaría aplicar dicha relación. Asimismo, cabe mencionar que esta asociación se presenta porque la motivación interna del trabajador que surge de sus objetivos y necesidades, es relevante y permite que el trabajador maneje mejor sus recursos y habilidades para lograr resultados con un mínimo de pérdidas (Koontz y Weihrich, 2012).

Según **el objetivo específico 2**; Determinar la relación entre motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022, se halló que existe relación moderada entre motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas,

2022, considerando que esta relación no se presenta en estudios por lo que se sugiere aplicarla en futuros estudios. De igual manera se menciona que en este tipo de motivación los factores externos son esenciales para producir un efecto en el trabajador tanto a nivel negativo como positivo, en este caso se desarrolla en un nivel regular por lo que provoca que el nivel de eficacia sea en el mismo nivel, siendo este componente un aspecto donde se refleja el impacto que produce un producto o servicio en el tiempo, o ciertos procesos que demuestra sus resultados según lo esperado de manera sostenida.

Finalmente, según **el objetivo específico 3**; Determinar la relación entre motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022, se comprobó que existe relación moderada entre motivación trascendental y la efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Asimismo, este tipo de relación no se halló en los antecedentes. Una de las motivaciones más significativas del trabajador es la trascendental, donde el motivo es algo superior, un objetivo mayor donde los beneficios o la importancia de los actos definen el resultado de la productividad en el trabajador, logrando una mayor efectividad, la cual es un aspecto que refleja la relación entre los resultados obtenidos contra los resultados esperados, lo que nos brinda un indicador de cuál es el nivel del cumplimiento en la organización en razón de los objetivos institucionales (Koontz y Wehrich, 2012).

En cuanto a las limitaciones metodológicas se tiene que se trabajó con una sola población, no pudiendo establecer alguna comparativa de las variables, pero el estudio muestra resultados reales del grupo y la institución donde se realizó, pero se insta a los demás investigadores a desarrollar estudios comparativos para un análisis más complejo.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Existe una relación alta entre la motivación y la productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

**Segundo:** Existe una relación moderada entre la motivación intrínseca y la eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

**Tercero:** Existe una relación moderada entre la motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.

**Cuarto:** Existe una relación moderada entre la motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.



## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** De acuerdo a los resultados encontrados la motivación mejora y la productividad del trabajador es por ello importante que las jefaturas y el área de recursos humanos desarrollen estrategias para seguir mejorando esta motivación revisando condiciones y reconocimiento que son los puntos más relevantes incluido la estabilidad laboral.

**Segundo:** a los trabajadores se sugiere que sigan capacitándose y mejorando en sus habilidades, creciendo profesionalmente, desarrollándose para estar más motivados a cumplir con sus propios objetivos y con el servicio que brindan.

**Tercero:** se sugiere a la Red de salud en conjunto con el área de recursos humanos desarrollen estrategias para brindar una mayor oportunidad de crecimiento al personal, conjuntamente con convenios con instituciones educativas donde se mejore las habilidades del personal y de esta manera tener un mayor compromiso del trabajador estando aún más motivado.

**Cuarto:** se sugiere a los líderes de área que trabajen de manera más conjunta con sus trabajadores de salud donde los hagan partícipes de las decisiones importante para que sientan una mayor consideración y autorrealización, además una mejor satisfacción con el trabajo que realizan, logrando su motivación además de una mayor productividad en la institución.

## REFERENCIAS

- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Job satisfaction and motivation in obstetric professionals of a Chilean hospital. *Medwave*, 20(4), e7900. doi:10.5867/medwave.2020.04.7900
- Arias Gonzales, G. (2019). *La motivación laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud san atancio de pedregal, Lima, 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://intra.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3825>
- Barra Quispe, M, Lora Loza, M., Cedrón León, Y., Rodríguez Vega, J., Barra, F. y Castillo Castro, V. (2023). Motivation and job performance at the regional health management of la Libertad during COVID-19. En Proceedings of the 7th Brazilian Technology Symposium (BTSym'21) (pp. 592–597). *Springer International Publishing*. 207(1). [https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85135006136&doi=10.1007%2f978-3-031-04435-9\\_63&partnerID=40&md5=60f7f5779757f9c6583c40e332be9a7d](https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85135006136&doi=10.1007%2f978-3-031-04435-9_63&partnerID=40&md5=60f7f5779757f9c6583c40e332be9a7d)
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: Editorial La Muralla
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia Y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>.
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)- Revista Interdisciplinaria De Investigación*, 2(2), 21-41. Recuperado a partir de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Castañeda Sánchez, K. L., Cerquera Pastrana, J. A., Guillén Téllez, L., Larrea Bustamante, M., & Portillo Pérez, S. F. (2020). Impacto del estrés laboral en la motivación y productividad del personal del área de carga de la empresa Air France KLM Cargo del aeropuerto de Bogotá. *Psicología - Virtual*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2255>

- Cedron León, Y. (2020). Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403>
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. Bogotá. Colombia. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Quinta Edición.
- Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. McGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Dzul Escamilla, M. (2013) Diseño No-Experimental. <http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/14902>
- Flores Monsalve, F. (2022). Motivación y productividad laboral de los colaboradores en una unidad ejecutora de educación - Lambayeque. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93938>
- Fonseca Trujillo, D. (2019). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalies 2018*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5010>
- Halanocca Moreno, S. E., Palomino Huertas, L. A., & Rupay Hospinal, K. E. (2019). *La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud*. Universidad ESAN. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1782>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Huaman Tunante, F. (2021). Motivación y rendimiento laboral de los colaboradores administrativos en la municipalidad distrital de la Encañada, Cajamarca. Universidad César Vallejo.
- Ignacio Morillas, LM. (2020). Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47589>

- INEI (2020) 7 Hab x enfermeras.  
[https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices\\_tematicos/7-hab-x-enfermeras\\_1.xlsx](https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices_tematicos/7-hab-x-enfermeras_1.xlsx)
- Kootz, H, y Weihrich, H. (2012) Administración. 14ª. Edición. México: McGraw-Hill.
- Madero Gómez, Sergio Manuel. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. 2020.<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Marchant, L. (2006) Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1) 58-69. Universidad de Viña del Mar – Chile. <https://docplayer.es/17941497-Factores-organizacionales-criticos-para-fortalecer-el-alineamiento-estrategico-del-personal-1.html>
- Mejía Macedo, CM. (2022). Motivación laboral y productividad laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2021. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6376>
- Minsalud. (2022) Nos llevamos la satisfacción de tener un talento humano en salud que ha sido solidario con este país. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Nos-llevamos-la-satisfacci%C3%B3n-de-tener-un-talento-humano-en-salud-que-ha-sido-solidario-con-este-pa%C3%ADs.aspx>
- Organización Mundial de la Salud. (2020) La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- Oyague Huamán, DY. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018. Universidad César Vallejo.
- Pebes Mendoza, A. B., Uribe Rosas, C., & Loyola Aguije, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Revista Enfermería la Vanguardia*, 7(1), 13–22. doi:10.35563/revan.v7i1.186

- Pairó, J. M. y Prieto, F. (2002). Tratado de psicología del trabajo, volumen II. Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Pérez López, J. (1998) Liderazgo y ética en la Dirección de empresas. la nueva empresa del siglo XXI. <https://revistas.unav.edu/index.php/empresa-y-humanismo/article/view/34697/29580>
- Quijano, S. (2006) Dirección de recursos humanos y consultoría. Romanya editores Barcelona España. [https://books.google.com/cu/books?id=HqA67bef-VcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/cu/books?id=HqA67bef-VcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2019) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. Archivos de Medicina (Col), 20(1), pp. 123-132. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Rivera Castro, M. (2021). Motivación y productividad laboral de los colaboradores de Agro Inversiones H.C. Narvaez S.A.C., Santa Anita 2021. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85068>
- Robbins, S. Judge T. (2013) Comportamiento organizacional. Edición 15. Pearson Educación de México. [http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento\\_Organizacional\\_15\\_edi-Robbins.pdf](http://chamilo.cut.edu.mx:8080/chamilo/courses/PSICOLOGIAORGANIZACIONALORIENTE2019/document/Comportamiento_Organizacional_15_edi-Robbins.pdf)
- Salazar Avalos, L. (2019). *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36113>
- Steiner, I. D. (1972). Group Process and Productivity. New York, NY: Academic Press.
- Vásquez Mundaca, I., & Vidaurre Valqui, L. K. (2020). Motivación y productividad laboral de los colaboradores de la empresa conselva, San Martín, 2020. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58906>
- Vera, L., & Alexandra, A. (2022). Clima laboral en la motivación de los trabajadores de la Dirección Distrital Portoviejo – Ministerio de Agricultura

- y Ganadería. Jipijapa-Unesum.  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4115>
- Vera, L., & Alexandra, A. (2022). Clima laboral en la motivación de los trabajadores de la Dirección Distrital Portoviejo – Ministerio de Agricultura y Ganadería. Jipijapa-Unesum.  
<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4115>
- Vilchez Martinez, P. (2018). Motivación y productividad de los trabajadores de la empresa Vilmar SAC Callao – 2017. Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23274>
- Vroom, V.H. (1964). Trabajo y motivación. Oxford, Inglaterra: Wiley.

# ANEXOS

**Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Motivación</b>	De acuerdo a Chiavenato(2011) la motivación en el ámbito laboral es una fuerza que impulsa al trabajador a optar por una conducta de completar y lograr los objetivos de una manera más eficiente, es decir esta fuerza es que origina la tendencia conductual del sujeto a una meta específica.	La motivación será medida a través de 3 dimensiones las cuales fueron establecidas por Pérez López (1998) en su investigación "Liderazgo y ética en la Dirección de empresas la nueva empresa del siglo XXI.", en donde refiere que la motivación en el trabajo se desarrolla bajo tres caminos: Extrínseca, Intrínseca y trascendente	Motivación Extrínseca	Necesidades satisfechas Oportunidades Reconocimiento	Ordinal
			Motivación Intrínseca	Seguridad Estabilidad	
			Motivación trascendente	Autorrealización Satisfecho	
<b>Productividad laboral</b>	Según lo dicho por Chiavenato(2019) la productividad laboral es el nivel de capacidad que un trabajador puede generar dentro de sus labores, esto mediante una serie de conductas que son asimiladas y producidas con el fin de lograr los objetivos institucionales.	Para determinar la segunda variable, se consideró lo dicho por Koontz y Weihrich (2012) quienes señalaron que la productividad se mide bajo tres aspectos o dimensiones: Eficiencia, Efectividad y Eficacia	Eficiencia	Comparte información Trabaja en equipo Evita sanciones	Ordinal
			Efectividad	Puntualidad en la entrega del trabajo Conocimiento del puesto de trabajo	
			Eficacia	Responsabilidad al asumir funciones Trabaja bajo presión	

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Título de investigación: Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022? ¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022? ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre la motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre la motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Determinar la relación entre la motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Determinar la relación entre la motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre la motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre la motivación intrínseca y eficiencia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Existe relación entre la motivación extrínseca y eficacia del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. Existe relación entre la motivación trascendental y efectividad del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.</p>	<p><b>Variable 1: La motivación</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Motivación intrínseca Motivación extrínseca Motivación trascendental</p> <p><b>Variable 2: productividad laboral</b></p> <p><b>Dimensiones</b> Eficiencia Eficacia Efectividad</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Diseño:</b> no experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b> 104 personal de salud <b>Muestra:</b> 82 personal de salud <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>



### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

#### CUESTIONARIO PARA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

**INSTRUCCIÓN:** Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

#### ESCALA DE MEDICIÓN:

- Nunca (1)  
Poca veces (2)  
Algunas veces (3)  
Casi siempre(4)  
Siempre (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Motivación intrínseca</b>						
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas					
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted					
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.					
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.					
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña					
<b>Motivación extrínseca</b>						
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo					
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia					
10	Me siento seguro en mi empleo					
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado					
<b>Motivación trascendental</b>						
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución					

13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo					
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución					
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29757>

## CUESTIONARIO PARA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

**INSTRUCCIÓN:** Lea cuidadosamente cada pregunta de este cuestionario y marque con un aspa (X) la alternativa que a Ud. Le parezca correcta, por favor que sea totalmente sincero(a).

### ESCALA DE MEDICIÓN:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

A veces (3)

Casi siempre(4)

Siempre (5)

N		1	2	3	4	5
<b>Eficiencia</b>						
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros					
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos					
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo					
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción					
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo					
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.					
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo					
<b>Eficacia</b>						
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido					
10	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido					
11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
12	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo					
13	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica					

<b>Efectividad</b>						
<b>14</b>	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución					
<b>15</b>	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia					
<b>16</b>	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente.					
<b>17</b>	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.					
<b>18</b>	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud					
<b>19</b>	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
<b>20</b>	Analiza la situación antes de actuar.					

Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64773?show=full>

## Anexo 4

### Validación de instrumentos

Max	4
Min	1
k	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken	
$\bar{x}$	= Promedio de calificación de jueces
k	= Rango de calificaciones (Max-Min)
l	= calificación más baja posible

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2005).

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 2	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 3	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 4	Relevancia	3	3	4	0.78	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	0.78	Valido
ITEM 5	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	3	3	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 6	Relevancia	3	3	4	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 7	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido
	Pertinencia	3	3	4	0.78	Valido
	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 8	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	3	4	0.78	Valido
	Claridad	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 9	Relevancia	3	4	3	0.78	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 10	Relevancia	4	3	3	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	0.78	Valido
	Claridad	3	3	4	0.78	Valido
ITEM 11	Relevancia	3	3	4	0.78	Valido
	Pertinencia	4	3	3	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	0.78	Valido
ITEM 13	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.78	Valido
	Claridad	4	3	3	0.78	Valido

STATOGRAPHICS

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken	
$\bar{x}$	= Promedio de calificación de jueces
k	= Rango de calificaciones (Max-Min)
l	= calificación más baja posible

Max	4
Min	1
k	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken  
 $\bar{x}$  = Promedio de calificación de jueces  
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)  
 l = calificación más baja posible

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2005).

		J1	J2	J3	V Aiken	Interpretación de la V
ITEM 1	Relevancia	3	3	4	0.75	Valido
	Pertinencia	4	3	3	0.75	Valido
	Claridad	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 2	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.75	Valido
ITEM 3	Claridad	4	3	4	0.89	Valido
	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 4	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
	Relevancia	3	3	4	0.75	Valido
ITEM 5	Pertinencia	4	3	3	0.75	Valido
	Claridad	4	3	3	0.75	Valido
ITEM 6	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido
	Pertinencia	3	4	3	0.75	Valido
ITEM 7	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 8	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
ITEM 9	Relevancia	3	4	3	0.75	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 10	Claridad	4	4	3	0.89	Valido
	Relevancia	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 11	Pertinencia	3	3	4	0.75	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 12	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido

STATOGRAPHICS

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken  
 $\bar{x}$  = Promedio de calificación de jueces  
 k = Rango de calificaciones (Max-Min)  
 l = calificación más baja posible

ITEM 12	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	0.75	Valido
ITEM 13	Relevancia	3	3	4	0.75	Valido
	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
ITEM 14	Claridad	4	3	3	0.75	Valido
	Relevancia	3	3	4	0.75	Valido
ITEM 15	Pertinencia	4	4	4	1.00	Valido
	Claridad	4	4	4	1.00	Valido
ITEM 16	Relevancia	4	4	4	1.00	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 17	Claridad	3	4	3	0.75	Valido
	Relevancia	3	3	4	0.75	Valido
ITEM 18	Pertinencia	4	3	4	0.89	Valido
	Claridad	3	4	3	0.75	Valido
ITEM 19	Relevancia	4	3	4	0.89	Valido
	Pertinencia	4	4	3	0.89	Valido
ITEM 20	Claridad	3	4	4	0.89	Valido
	Relevancia	3	4	4	0.89	Valido

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster / Doctor: Rosa Noa Sánchez Ruiz,

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022 y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación
- ✓ Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- ✓ Matriz de operacionalización de las variables
- ✓ Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,


Gisela Katia Sánchez Alaya  
L.C. EN ENFERMERIA  
CEP: 66080

Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
<b>Variable 1: MOTIVACION</b>								
<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>								
1	Considere que el sueldo satisface sus necesidades básicas	X	NO	X	NO	X	NO	
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	X		X		X		
3	La Institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	X		X		X		
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		
5	Considere que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	X		X		X		
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	X		X		X		
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>								
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	X	NO	X	NO	X	NO	
9	La Institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia	X		X		X		
10	Me siento seguro en mi empleo	X		X		X		
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Motivación trascendental</b>								
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución	X	NO	X	NO	X	NO	
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	X		X		X		
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la Institución	X		X		X		
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	X		X		X		

Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
<b>Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>								
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>								
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	X	NO	X	NO	X	NO	
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	X		X		X		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	X		X		X		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	X		X		X		
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	X		X		X		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	X		X		X		
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>								
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	X	NO	X	NO	X	NO	
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	X		X		X		
10	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	X		X		X		
11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	X		X		X		
12	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	X		X		X		
13	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Efectividad</b>								
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la Institución	X	NO	X	NO	X	NO	
15	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	X		X		X		
16	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente.	X		X		X		
17	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	X		X		X		
18	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	X		X		X		
19	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	X		X		X		
20	Analiza la situación antes de actuar.	X		X		X		



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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Rosa Noa Sánchez Ruiz,

DNI: 26658764

---

Especialidad del validador: Salud Pública.

---

Fecha :26/10/2022



---

Firma del experto informante

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister / Doctor: *M. Cs. Enf. Esp. Elferes Mundaca Castañeda*

Presente.-

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud**, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es **Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022** y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación
- ✓ Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- ✓ Matriz de operacionalización de las variables
- ✓ Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



**Gisela Katia Sánchez Ataya**  
LIC. EN ENFERMERIA  
CEP: 65080



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL GENERAL BAGUA  
SECRETARÍA DE GERIATRÍA  
*M. Cs. Enf. Esp. Elferes Mundaca Castañeda*  
Asesoría en Geriátrica - Enfermero especialista  
MIRAF 001082 - MPE: 024639 - CEP: 001167

**Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencia
<b>Variable 1: MOTIVACIÓN</b>					
<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>					
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	X	X	X	
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	X	X	X	
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	X	X	X	
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X	X	X	
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	X	X	X	
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	X	X	X	
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña	X	X	X	
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>					
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	X	X	X	
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia	X	X	X	
10	Me siento seguro en mi empleo	X	X	X	
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado	X	X	X	
<b>Dimensión 3: Motivación trascendental</b>					
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución	X	X	X	
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	X	X	X	
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución	X	X	X	
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	X	X	X	

**Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencia
<b>Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>					
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>					
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	X	X	X	
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	X	X	X	
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	X	X	X	
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	X	X	X	
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	X	X	X	
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	X	X	X	
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	X	X	X	
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>					
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	X	X	X	
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	X	X	X	
10	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	X	X	X	
11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	X	X	X	
12	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	X	X	X	
13	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica	X	X	X	
<b>Dimensión 3: Efectividad</b>					
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución	X	X	X	
15	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	X	X	X	
16	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operativamente.	X	X	X	
17	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	X	X	X	
18	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	X	X	X	
19	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	X	X	X	
20	Analiza la situación antes de actuar.	X	X	X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg.M. Cs. Enf Esp. Elferes Mundaca Castañeda

DNI: 43771117

.....

Especialidad del validador: Maestro en gestión de los servicios de la salud. Enfermero especialista en cuidado enfermero en emergencias y desastres. Mención y acreditación en Ginecoobstetricia

.....

Fecha :26/10/2022

  
MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL DE APOYO BARRIA  
SERVICIO DE GINECOOBSTETRICIA  
  
M. Cs. Enf. Esp. Elferes Mundaca Castañeda  
Maestro en Gestión - Enfermero Emergencista  
MIR 981082 - MRE 024839 - CEP 061107

.....

Firma del experto informante

Documentos para validar los instrumentos de medición a través de juicio de expertos

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster / Doctor: Gilberto Pérez Efus.

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del **Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud**, requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de Maestro.

El título nombre de mi proyecto de investigación es **Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022** y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- ✓ Carta de presentación
- ✓ Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- ✓ Matriz de operacionalización de las variables
- ✓ Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

  
Gisela Katia Sánchez Alaga  
LIC. EN ENFERMERIA  
CEP: 65080



**Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
<b>Variable 1: MOTIVACIÓN</b>								
<b>Dimensión 1: Motivación intrínseca</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	X		X		X		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	X		X		X		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	X		X		X		
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	X		X		X		
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	X		X		X		
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	X		X		X		
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Motivación extrínseca</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	X		X		X		
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia	X		X		X		
10	Me siento seguro en mi empleo	X		X		X		
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Motivación trascendental</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución	X		X		X		
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	X		X		X		
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución	X		X		X		
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	X		X		X		

**Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
<b>Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>								
<b>Dimensión 1: Eficiencia</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	X		X		X		
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	X		X		X		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	X		X		X		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	X		X		X		
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	X		X		X		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	X		X		X		
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Eficacia</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	X		X		X		
9	Es difícil o complicado realizar sus actividades en el tiempo establecido	X		X		X		
10	Cumple con sus actividades en el tiempo establecido	X		X		X		
11	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	X		X		X		
12	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo	X		X		X		
13	Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Efectividad</b>								
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
14	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la institución	X		X		X		
15	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia	X		X		X		
16	Aunque no se le solicite brinda más tiempo del requerido operacionalmente.	X		X		X		
17	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.	X		X		X		
18	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud	X		X		X		
19	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	X		X		X		
20	Analiza la situación antes de actuar.	X		X		X		

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [  ]

Aplicable después de corregir [  ]

No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr./Mg. Gilberto Pérez Efus

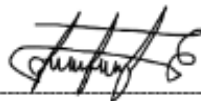
DNI: 43023758

.....

Especialidad del validador: Gestión de los servicios de salud.

.....

Fecha :26/10/2022



\_\_\_\_\_  
Firma del experto informante

## Anexo 5

### Confiabilidad de los instrumentos

#### Variable motivación

Data\_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var	var	var	var	var
1	3	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5					
2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5					
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4					
5	3	3	5	5	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3					
6	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	5	4					
7	5	3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	5	5	5	3					
8	5	4	5	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	3	5					
9	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	3					
10	4	4	3	3	5	5	3	3	5	4	3	5	4	4	4					
11	4	5	2	3	2	4	5	5	2	2	5	3	4	5	1					
12	1	2	1	1	1	4	1	5	1	5	5	5	2	3	5					
13	1	5	5	5	3	5	1	3	1	3	1	5	2	4	3					
14	5	5	3	1	1	4	1	5	1	5	1	1	4	5	4					
15	3	5	1	2	3	5	3	1	4	4	3	3	5	5	1					
16	1	1	3	3	5	1	4	5	3	2	4	2	4	4	4					
17	1	5	3	3	2	4	5	3	5	5	4	5	2	3	5					
18	4	2	3	4	3	5	1	3	2	3	2	2	1	5	1					
19	3	4	4	1	1	2	1	4	2	3	5	2	1	2	2					
20	2	3	3	1	3	1	2	2	5	4	4	5	3	2	5					
21	1	3	5	1	5	2	2	1	4	2	2	2	5	5	2					
22	2	4	4	1	5	1	5	4	2	2	2	2	2	5	2					
23	2	4	1	3	2	1	4	1	1	5	4	2	2	2	2					
24	4	4	4	3	4	4	3	2	5	5	2	1	1	2	2					
25	1	1	2	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5					
26	3	3	1	2	3	2	2	3	4	4	4	4	5	1	5					
27	3	1	3	4	3	4	1	3	2	2	3	1	4	5	3					
28	3	5	2	2	2	1	4	5	3	4	2	2	3	3	3					
29	4	1	2	2	5	1	4	5	1	1	4	4	1	3	5					
30	5	1	5	1	2	1	5	1	3	3	4	2	3	3	4					
31	4	1	4	4	2	4	1	5	2	3	3	1	4	4	4					
32	1	5	3	2	5	3	5	2	2	1	1	5	2	2	2					
33	5	2	2	1	4	3	1	4	4	4	5	5	2	3	2					
34	1	2	2	1	5	5	4	4	5	3	5	4	5	2	2					
35	1	5	3	5	2	5	5	5	4	2	4	2	3	3	5					
36	2	3	4	5	2	3	2	4	4	2	2	1	5	2	4					
37	2	1	1	2	4	2	1	5	1	2	3	5	1	1	2					
38	5	5	2	1	2	5	2	5	4	2	1	1	2	5	5					
39	1	4	5	3	2	2	1	2	3	4	3	1	5	1	4					
40	5	4	5	4	1	5	5	4	1	1	1	2	2	1	4					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO





	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var	var	var	var	var
41	5	3	5	1	3	5	2	5	4	5	2	4	2	1	2					
42	1	4	1	4	5	5	1	3	3	5	4	5	1	3	4					
43	5	1	3	1	2	4	3	4	1	1	2	3	5	3	3					
44	2	5	3	4	5	2	4	3	2	2	4	2	1	3	4					
45	5	2	4	1	5	5	1	4	2	1	2	4	5	4	1					
46	2	4	2	4	3	1	3	1	5	3	2	1	2	2	3					
47	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	2	1	2					
48	4	2	1	4	4	4	1	3	1	2	5	4	4	2	4					
49	4	3	2	3	1	3	5	2	3	2	1	5	2	3	2					
50	3	2	2	4	3	4	2	3	1	1	4	1	2	2	3					
51	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	2	3	1	4	4					
52	1	3	3	3	3	4	4	2	1	4	2	4	1	4	4					
53	5	3	4	1	3	3	5	1	4	2	4	3	5	1	3					
54	3	3	1	5	3	1	1	5	2	1	5	2	1	5	1					
55	1	4	4	5	2	2	3	3	5	2	4	3	4	5	2					
56	5	5	3	1	5	5	3	4	3	2	2	2	2	4	3					
57	4	3	4	2	1	1	3	4	2	4	4	3	1	1	3					
58	3	2	1	2	4	4	1	5	2	5	1	1	1	1	1					
59	3	2	3	2	4	3	2	5	1	1	3	3	4	4	4					
60	3	2	5	1	4	2	2	5	1	4	5	1	3	2	1					
61	1	1	4	5	1	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2					
62	1	2	4	4	2	4	1	3	5	1	1	5	2	3	2					
63	1	1	1	5	5	3	3	2	3	3	5	5	3	2	3					
64	5	1	2	2	5	5	5	5	1	4	1	4	2	4	3					
65	5	2	3	2	4	4	2	4	1	2	4	5	3	2	3					
66	4	4	1	3	2	4	5	2	2	3	2	2	1	3	3					
67	2	4	3	5	5	2	4	2	5	5	5	4	4	3	2					
68	1	4	4	1	3	1	3	4	2	3	3	5	2	2	3					
69	3	3	2	2	4	4	1	4	3	4	1	3	4	3	3					
70	2	1	3	3	3	3	1	1	3	2	2	1	1	3	1					
71	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
72	2	1	1	1	1	3	1	3	1	3	2	1	1	2	1					
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					
74	2	3	1	1	1	2	1	3	3	3	1	1	1	2	2					
75	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2					
76	2	2	1	2	2	3	1	1	2	1	2	3	1	3	1					
77	1	1	2	2	3	1	3	1	3	2	2	3	3	3	1					
78	2	1	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	1	3					
79	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2					
80	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	1					



Visible: 15 de 15 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var	var	var	var	var
80	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	1					
81	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	3	1	1					
82	1	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2					
83																				
84																				
85																				
86																				
87																				
88																				
89																				
90																				
91																				
92																				
93																				
94																				
95																				
96																				
97																				
98																				
99																				
100																				
101																				
102																				
103																				
104																				
105																				
106																				
107																				
108																				
109																				
110																				
111																				
112																				
113																				
114																				
115																				
116																				
117																				
118																				
119																				
...																				

# Variable productividad laboral

Data\_var2.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	var	var	var	var	var	var	var	var	var
1	5	4	5	3	5	5	3	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	3	3	5									
2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	5									
3	3	5	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	3									
4	5	5	3	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	3	4	5	3	3	5									
5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	5	3	5									
6	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4									
7	4	5	5	5	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	3	3	3									
8	5	5	5	2	4	3	3	5	4	3	1	1	3	5	5	4	4	1	5	3									
9	2	1	1	1	2	4	1	3	5	5	3	3	1	4	4	4	2	4	1	5									
10	1	4	2	1	3	2	4	1	5	3	1	2	4	5	3	4	5	2	3	5									
11	1	5	4	3	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	2	4	3	2	5									
12	4	1	5	4	2	2	2	1	2	5	2	1	1	1	3	3	4	5	3	4									
13	2	2	5	1	3	4	1	1	5	5	5	2	3	5	5	2	4	2	4	4									
14	3	1	1	2	5	2	3	3	1	4	1	4	3	4	4	3	5	2	4	2									
15	4	2	2	4	4	4	2	1	5	3	2	1	2	4	5	2	4	5	2	3									
16	1	5	2	5	3	2	2	3	5	2	3	1	4	2	3	1	5	2	5	5									
17	5	2	2	5	5	3	1	4	5	1	5	4	3	5	1	5	5	2	2	1									
18	5	1	5	5	5	3	3	4	5	4	3	2	2	2	3	5	4	5	5	1									
19	3	1	5	5	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	5	4	2	5	2	5									
20	2	4	4	5	5	3	4	3	3	2	3	1	5	1	3	5	1	2	1	1									
21	1	2	5	4	2	3	3	1	2	5	3	5	2	5	5	2	1	4	1	2									
22	1	3	3	3	2	2	2	1	3	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	2									
23	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	3	1	3	2	3									
24	1	1	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1									
25	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	1									
26	2	3	3	1	3	1	3	3	1	2	2	3	1	2	3	2	2	1	3	1									
27	3	2	3	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	1	2	3	2	3									
28	3	2	1	1	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3									
29	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1									
30	1	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1									
31	1	5	4	3	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	2	4	3	2	5									
32	4	1	5	4	2	2	2	1	2	5	2	1	1	1	3	3	4	5	3	4									
33	2	2	5	1	3	4	1	1	5	5	5	2	3	5	5	2	4	2	4	4									
34	3	1	1	2	5	2	3	3	1	4	1	4	3	4	4	3	5	2	4	2									
35	4	2	2	4	4	4	2	1	5	3	2	1	2	4	5	2	4	5	2	3									
36	1	5	2	5	3	2	2	3	5	2	3	1	4	2	3	1	5	2	5	5									
37	5	2	2	5	5	3	1	4	5	1	5	4	3	5	1	5	5	2	2	1									
38	5	1	5	5	5	3	3	4	5	4	3	2	2	2	3	5	4	5	5	1									
39	3	1	5	5	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	5	4	2	5	2	5									
40	2	4	4	5	5	3	4	3	3	2	3	1	5	1	3	5	1	2	1	1									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ACTIVADO





	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var
80	1	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1										
81	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1										
82	1	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	1										
83																														
84																														
85																														
86																														
87																														
88																														
89																														
90																														
91																														
92																														
93																														
94																														
95																														
96																														
97																														
98																														
99																														
100																														
101																														
102																														
103																														
104																														
105																														
106																														
107																														
108																														
109																														
110																														
111																														
112																														
113																														
114																														
115																														
116																														
117																														
118																														
119																														

## Confiabilidad motivación

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	15

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

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	38,03	144,654	,457	,860
Ítem2	37,83	143,247	,497	,858
Ítem3	38,27	142,064	,514	,857
Ítem4	38,40	142,662	,491	,859
Ítem5	37,93	142,547	,632	,852
Ítem6	38,17	143,109	,555	,855
Ítem7	38,13	151,637	,356	,864
Ítem8	37,80	137,407	,662	,849
Ítem9	38,37	143,482	,655	,852
Ítem10	37,70	143,045	,485	,859
Ítem11	38,17	141,523	,605	,853
Ítem12	38,10	144,024	,508	,858
Ítem13	38,00	144,138	,583	,854
Ítem14	38,10	145,955	,491	,858
Ítem15	37,73	155,513	,190	,872

## Confiabilidad productividad laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		%
Casos	Válido	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	,0
	Total	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	20

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

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem1	57,40	241,766	,574	,897
Ítem2	57,33	242,575	,535	,898
Ítem3	56,83	245,868	,530	,898
Ítem4	57,17	245,040	,501	,899
Ítem5	56,90	246,231	,615	,896
Ítem6	57,23	247,151	,674	,895
Ítem7	57,33	248,023	,545	,897
Ítem8	57,43	247,357	,550	,897
Ítem9	56,97	245,964	,516	,898
Ítem10	57,07	240,202	,615	,895
Ítem11	57,37	247,482	,541	,898
Ítem12	57,63	250,723	,443	,900
Ítem13	57,27	241,513	,653	,894
Ítem14	57,10	245,955	,509	,898
Ítem15	56,93	257,099	,349	,902
Ítem16	57,03	248,309	,546	,897
Ítem17	56,97	239,964	,632	,895
Ítem18	57,20	251,683	,417	,901
Ítem19	57,50	251,914	,440	,900
Ítem20	57,13	243,016	,524	,898

## Anexo 6: Tabla de Spearman

Valor	Criterio
$R = 1,00$	Correlación grande, perfecta y positiva
$0,90 \leq r < 1,00$	Correlación muy alta
$0,70 \leq r < 0,90$	Correlación alta
$0,40 \leq r < 0,70$	Correlación moderada
$0,20 \leq r < 0,40$	Correlación muy baja
$r = 0,00$	Correlación nula
$r = -1,00$	Correlación grande, perfecta y negativa

Fuente: Bisquerra (2004)



## Anexo 7: Consentimiento informado



### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas,2022.

**Investigadora:** Gisela Katia Sanchez Alaya.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas,2022.”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas,2022. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad. y con el permiso de la institución de una Microred de salud en la región Amazonas.

#### **Describir el impacto del problema de la investigación.**

Dar a conocer la problemática observada a través de datos fehacientes y estadísticos, que mostraran de forma clara como la motivación que tenga el personal será determinante y relevante para mejorar su productividad en la institución, asimismo observar las deficiencias en el proceso y en base a ello poder brindar las sugerencias del caso para mejorar aún más el servicio ofrecido por la Microred de salud.

## **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " ".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en los ambientes y/o consultorios que se encuentren laborando en personal de salud de la institución de una Microred de salud en la región Amazonas. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### **Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá algún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### **Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora (Apellidos y Nombres) Sanchez Alaya, Gisela Katia email:Malena20\_g@hotmail.com, Celular. 948272025

Docente asesor (Apellidos y Nombres): Quinteros Gómez, Yacov Mario email:yquinterosg@unmsm.edu.pe

**Consentimiento**

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

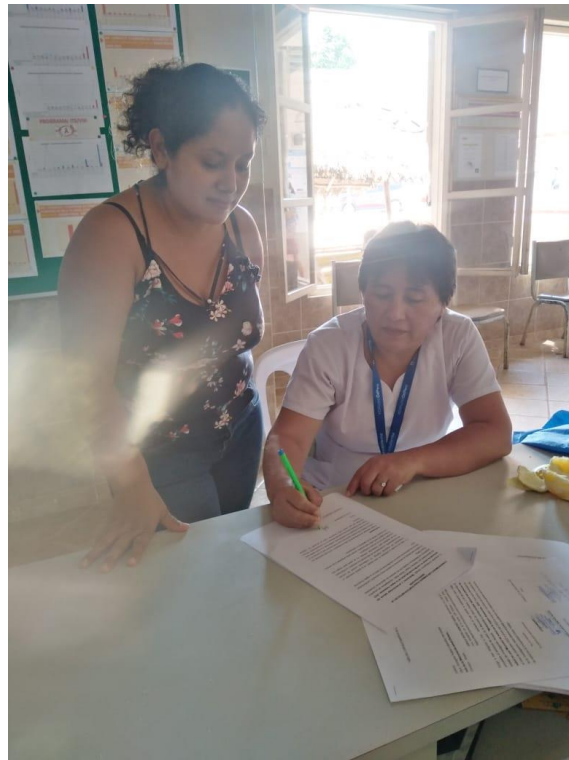
Nombre y apellidos:

.....

Fecha y hora:

.....

## Anexo 8: Evidencias fotográficas





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, YAKOV MARIO QUINTEROS GOMEZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y productividad laboral del personal de salud en

una Microred de salud en la región Amazonas, 2022.", cuyo autor es SANCHEZ ALAYA GISELA KATIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 10 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
YAKOV MARIO QUINTEROS GOMEZ <b>DNI:</b> 41147993 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2049-5971	Firmado electrónicamente por: YQUINTEROS el 10- 01-2023 08:56:38

Código documento Trilce: TRI - 0516032