



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Factores de motivación y desempeño laboral del personal de
salud en ginecoobstetricia y pediatría en hospitales nivel III,
Cusco 2022**

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

AUTORA:

Vila Maguiña, Cynthia Carol (orcid.org/0000-0003-4638-812X)

ASESOR:

Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

COASESOR:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Para mis padres por haberme dado una formación en valores y reglas que me han permitido conseguir mis metas y a mi amada hija por la paciencia y comprensión que me tuvo en este proceso, además por ser razón y musa de superación cada día.

Agradecimiento

A mi hija, amigas y docentes que me acompañaron y animaron a realizar este trabajo permitiéndome fortalecer conocimientos y afianzar los adquiridos por la experiencia de cada día.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	vii
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Variable 2. Desempeño laboral	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Índice de tablas

	Páginas
Tabla 1 Dimensiones e Indicadores de Factores de Motivación	20
Tabla 2 Dimensiones e Indicadores de Desempeño Laboral	21
Tabla 3 Distribución de Frecuencias de Variable 1	27
Tabla 4 Distribución de Frecuencias de Variable 2	28
Tabla 5 Tabla cruzada entre las Variables 1 y 2	29
Tabla 6 Tabla cruzada Dimensión 1 y Variable 2	30
Tabla 7 Tabla cruzada Dimensión 2 y Variable 2	31
Tabla 8 Tabla cruzada Dimensión 3 y Variable 2	32
Tabla 9 Correlación de las variables	33
Tabla 10 Correlación de dimensión 1	34
Tabla 11 Correlación de dimensión 2	35
Tabla 12 Correlación de dimensión 3	36

Resumen

El estudio planteo establecer los aspectos de motivación que influyen en desempeño laboral del personal de salud de ginecoobstetricia y pediatría en hospitales nivel III en Cusco, 2022. Considerando los factores motivacionales intrínsecos, extrínsecos y de organización. La finalidad fue establecer la correspondencia entre esta variable y sus dimensiones con desempeño laboral. Asimismo, esta investigación es cuantitativa, de corte transversal, correlacional y no experimental. Considerando un modelo probabilístico de 108 profesionales de salud, los cuales aplicaron materiales de comprobación de las variables anticipadamente aprobados por expertos en la materia, empleando una encuesta para factores de motivación y otra para desempeño laboral. En resultados obtenidos se estableció la relación de importancia entre factores de motivación, factores motivacionales extrínsecos y organizacionales con una relación directamente proporcional, a diferencia de la dimensión factores de motivación intrínseca relacionadas a satisfacción en el trabajo desarrollado, competencia profesional y responsabilidad, en las cuales no se estableció la correlación significativa. Finalmente, existe relación entre factores de motivación y desempeño laboral que repercute en la prestación de salud que realizan los servicios de Ginecobstetricia y Pediatría y por ello deben desarrollar acciones en favor de estas variables.

Palabras clave: Factores de motivación, factores intrínsecos, factores extrínsecos, desempeño laboral

Abstract

The study proposes to establish the motivational aspects that influence the work performance of obstetric gynecologists and pediatrics health personnel in level III hospitals in Cusco, 2022. Considering the intrinsic, extrinsic, and organizational motivational factors. The purpose was to establish the correspondence between this variable and its dimensions with job performance. Likewise, this research is quantitative, cross-sectional, correlational, and non-experimental. Considering a probabilistic model of 108 health professionals, who applied materials to check the variables in advance, approved by experts in the field, using a survey for motivation factors and another for work performance. In the results obtained, the relationship of importance between motivation factors, extrinsic and organizational motivational factors was established with a directly proportional relationship, unlike the intrinsic motivation factors dimension related to satisfaction in the work developed, professional competence and responsibility, in which significant correlation was not established. Finally, there is a relationship between motivation factors and work performance that affects the health care provided by the Gynecology, Obstetrics and Pediatrics services, and therefore actions should be developed in favor of these variables.

Keywords: Motivation factors, intrinsic factors, extrinsic factors, job performance

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se vive para trabajar y no se trabaja para vivir. Las oportunidades laborales no son iguales para todos, no hay seguridad en laborar y seguro de salud para la familia. Resquebrajando el desarrollo personal, la unificación social, libertad de tomar decisiones para su vida y tener las mismas congruencias y relación para hombres y mujeres (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Actualmente, en el mundo las organizaciones están preocupadas por el desempeño laboral, definiendo, desempeño como la conducta manifestada por el trabajador para conseguir las metas institucionales; entonces este término es la fortaleza más importante que tienen toda institución (Chiavenato, 2000); Considerando la labor que desarrolla el trabajador en los servicios de salud, resulta de la interrelación de trabajo individual, beneficio conseguido, recompensa y logro de objetivos personales, sumándose a esto la parte profesional en la que intervienen múltiples factores que la valoran como deficiente o excelente según los conocimientos, habilidades y competencias que hayan desarrollado para realizar la atención en salud. Por lo que, en toda institución constituye un indicador de calidad de servicio sujeto a evaluación.

Lo anteriormente manifestado se presenta con descenso de la eficacia en la prestación de salud, trabajo en equipo deficiente, incremento en la mala cultura organizacional existente, escasa motivación para el trabajo y como resultado bajo desempeño laboral en todos los niveles en la organización (Organización Mundial de la Salud y Observatorio de la Fuerza Laboral de África [OMS/OFLA], 2015).

En una institución el personal es el capital humano, de ahí la importancia en saber qué es lo que necesita o que puede influir en el desempeño de la labor que realiza, ya que un personal que está a gusto con lo que hace, aportará a la institución con su esfuerzo conocimiento y aptitud positiva; sin embargo, el personal insatisfecho, desarrollará un trabajo mediocre, no aportará y podría contribuir a generar mayores problemas a la institución (García y Luján, 2007).

Asimismo, hay elementos que perturban el ejercicio del personal de salud, como son los factores motivacionales, según Muñoz (2018), evalúa la satisfacción laboral con dos aspectos sociales y efectos contiguos como es la somatización, desgaste,

desequilibrio; correlacionando estos con el tiempo de trabajo; el resultado fue que hay influencia en los resultados esperados.

La motivación del personal a nivel de Latinoamérica es un tema muy importante debido a que influyen en el buen desempeño, entonces un personal motivado contribuirá a alcanzar las metas corporativas y una mayor producción con beneficios para el personal y la institución (Peña, 2018).

El sector salud del Perú, es consciente que el desempeño y la motivación laboral constituyen elementos importantes en el rendimiento de las organizaciones y por ello han generado políticas y estrategias con el objetivo de mejorar estos aspectos, priorizando los resultados y no lo que el trabajador opine o sienta al respecto de estas. (Oficina Internacional del Trabajo y Comisión Económica para América Latina y el Caribe [OIT/CEPAL], 2013).

En nuestro país, Quintana, et al. (2020), en su investigación, en el Hospital Nacional Alberto Sabogal (HNASS), hace referencia al nivel de desempeño con: particularidades profesionales, instrucción académica, expresiones motivadoras, institucionales y relacionadas a la autoridad de enfermería cuyos resultados indican que de la muestra de enfermeras con buen desempeño , el 67% tenía más de 6 años de labor y el 96% tenía una especialidad; en relación al grupo de enfermeras con escaso ejercicio; menos del 100% no ejercía enseñanza y no estuvieron adiestradas por el hospital , el 88% recibieron presión de la jefatura , 51% tienen dificultades en el horario de trabajo, 84% se sienten desalentados y 77% están de acuerdo con su ubicación en el servicio según la especialidad que tienen. Concluyendo que, si bien el desempeño es bueno, este podría mejorar con la intervención de las autoridades del hospital.

La demanda por atención de salud se ha incrementado exponencialmente y el Sector Salud no ha podido hacer frente a esta situación, que involucra la infraestructura, tecnología, medicamentos y recursos humanos, este último involucrado en la atención directa del usuario de salud y que determina además el nivel de agrado o desagrado de este. De acuerdo con Bances, et al. (2015) determinó brecha en el desempeño de las funciones maternas y neonatales de las IPRESS de Lima y provincias; Caballero (2020) concluyó que el trabajo del experto de salud es importante para conseguir las metas institucionales.

La región Cusco cuenta con tres hospitales de tercer nivel dos de ellos pertenecen al Gobierno Regional y uno a EsSalud, estos responden a las necesidades de atención especializada de la región y regiones próximas. Por lo que se espera el máximo desempeño del personal que trabaja en los departamentos de ginecología y pediatría; en este sentido Pacheco (2018) determinó que hay una relación directa entre los aspectos motivacionales internos (desarrollo personal, buen salario, edad) y externos (relaciones interpersonales, ascenso, logro académico) de las enfermeras de un hospital de segundo nivel; asimismo Espirilla (2021) determinó que los aspectos de motivación son muy característicos en el trabajo del personal de salud.

Con lo anteriormente mencionado, constituye uno de los principales motivos para elegir el tema a investigar y plantear el problema general ¿Qué relación existe entre los factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecología y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco 2022? y como problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de salud en ginecología y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022?; b) ¿Qué relación existe entre factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de salud en ginecología y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022? y c) ¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y desempeño laboral del personal de salud en ginecología y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022?

Este estudio se justifica de forma teórica con la intención de contribuir al conocimiento teórico preexistente de las variables planteadas, que influyen en el desenvolvimiento del profesional de salud. Teniendo en consideración que toda institución debería animar e impulsar un buen desempeño laboral entre sus trabajadores, que permitiría evaluar los cargos asignados al personal y encontrar las falencias de estos y plantear acciones de mejora si es necesario; para ello se tendrá en cuenta los sustentos teóricos preexistentes puestos en el marco teórico del presente estudio con la proposición de Herzberg con elementos de motivación y de higiene, en cuanto a desempeño laboral, está en relación a las competencias que tienen la persona dentro de una organización.

La investigación aportará mayor conocimiento, sobre los aspectos motivacionales que inciden significativamente en el personal de salud, en este sentido, ya que repercute de manera interna y externa en el comportamiento de las personas, relacionado al trabajo en la actitud positiva o negativa que refleje. Asimismo, se puede identificar la mejora de las estrategias de motivación para el crecimiento personal e institucional los servicios de salud.

Respecto a la justificación práctica, varios autores han conceptualizado desempeño laboral, como la relacionada al trabajo y comportamiento de los que laboran en una organización para alcanzar el objetivo trazado y éxito consecuente. Asimismo, el desempeño laboral es considerada un método, estudiado por varios autores, principalmente de la rama de psicología organizacional. Las instituciones tienen particular interés debido a que comprender y exponer como intervienen en el desarrollo y evolución de los diferentes aspectos de una organización es importante para lograr el éxito en las diversas áreas.

Esta investigación se justifica de manera metodológica, enmarcado en la normativa requerida para tal fin y poder aportar con nuevos planteamientos; por lo tanto, la investigación estudiara la correlación entre el ejercicio laboral y los aspectos que motivan realizar un trabajo con calidad, que cumple con las perspectivas de los trabajadores e institución.

El objetivo general planteado es: Establecer la relación que existe entre los factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco 2022 y como objetivos específicos: a) Establecer la relación que existe entre factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022; b) Establecer la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022 y c) Establecer la relación que existe entre factores organizacionales y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022

Y como hipótesis general: Los factores de motivación se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en

ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco 2022 y las hipótesis específicas planteadas son: a) Los factores motivacionales intrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022; b) Los factores motivacionales extrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022 y c) Los factores organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los factores motivacionales y de acuerdo a Bonal et al. (2020) que en su estudio sobre componentes relacionados a mejorar el trabajo con acciones de distinción, en Cuba; identifica once factores que están en relación a mejorar el desempeño con acciones de mejoramiento y son conocimiento, clasificados en internos y externos como son las necesidades de aprendizaje, desarrollo de habilidades, desarrollo de competencias, metodología multimodal entre otros, que ayudan a optimizar la ocupación laboral en una institución.

Arboleda et al. (2018), su trabajo de agrado y ocupación profesional en el valle de Aburrá, Colombia, valora lo que se percibe en relación a la labor desempeñada y los aspectos que motivan al personal en los establecimientos de salud; a través de una investigación de corte transversal, resultando que más de la mitad de la muestra está satisfecha con la labor desarrollada en la organización debido al medio laboral, seguido por la remuneración y cargo en igual medida; asimismo hay mayor satisfacción en personal de salud que en el administrativo y los otros indicadores no son significativos a la motivación. Concluyendo que el personal no se siente satisfecho por la compensación económica sino por el ambiente de trabajo que estimula a dar lo mejor de cada trabajador de esa institución.

Rodríguez et al. (2020), investigaron el efecto de la motivación laboral en la productividad del personal de una empresa mexicana; la investigación es cuantitativa descriptivo correlacional, determinando primero las características del rendimiento con un diagnóstico y luego la correlación de estas variables. La población fue de 20 trabajadores, muestreo no probabilístico, utilizando instrumento con escala de Likert para determinar la relación de estas dos variables, con una metodología de bloques. Concluyendo que la correlación entre motivación laboral y rendimiento de los trabajadores de la organización es elevada, y los diversos aspectos de motivación asociado en factores deben considerarse si se requiere elevar la productividad de la empresa.

Alarcón et al. (2020), realizó la investigación en obstetras del hospital Puerto Montt – Chile, plantea la correspondencia entre la motivación y satisfacción de las obstetras con el desempeño de estas; el estudio cuantitativo, descriptivo y transversal, encontrando que, si el personal esta insatisfecho se reflejará en la

prestación de salud brindada, midieron la motivación con un instrumento y la satisfacción laboral con el nivel, elaborada por Palma. Encontrando que casi la totalidad de obstetras están en el nivel media -alta respecto a las dimensiones de motivación investigadas y sobre los aspectos de satisfacción se encuentran en el nivel medio bajo. Determinando que la correspondencia entre motivo y complacencia laboral es de correlación efectiva, si bien de mediano rigor.

Ferreira et al. (2021), en su trabajo sobre Percepciones y expectativas con elementos motivacionales en Brasil, tuvo el propósito de determinar elementos motivacionales observados y perspectivas del trabajador de la institución pública y privada; enmarcado en la proposición de Herzberg y Vroom; a través de un estudio cuantitativo y descriptivo teniendo como instrumento una encuesta. Determinando que el personal de la administración pública es más sensible a los factores motivacionales y por ende están más satisfechos; en comparación con los de la institución privada donde están más que satisfechos. Esto conlleva a que hay una diferencia entre estos dos conceptos relacionados al tipo de profesión, educación, vínculo laboral y género, concluyendo los jefes de un área tienen dificultades para motivar a sus equipos y se deben establecer factores motivacionales que no generan costo a la organización con el mismo fin.

Guzmán et al. (2020), plantean en su trabajo respecto a los elementos de motivación y la ocupación profesional en dos hospitales en Perú; con propósito de determinar la agrupación de aspectos de motivación y un mejor trabajo, en el grupo de tecnólogos médicos del área de radiología, con un estudio descriptivo, de corte transversal, correlacional. En cuyos resultados destacan la estabilidad laboral y la correlación con el superior inmediato que los motiva al desarrollo de las actividades. Concluyendo, que, si se da mucha importancia a los aspectos motivacionales de correlación con el superior inmediato, afecta el rendimiento profesional en comparación cuando se da mayor importancia a los aspectos emocionales, mayor es el nivel de desempeño profesional.

Zela et al. (2018), desarrollo la tesis sobre motivo de los expertos y ejercicio profesional de profesores de experiencia hospitalaria de una Universidad del Callao; con el propósito de establecer la correspondencia que existe entre estos aspectos; con publicación descriptiva, correlacional, comparativo de corte

transversal. Desarrollado a través de sondeos que recopilaron los principales aspectos teóricos y se analizó las formas de motivación de los profesores de práctica, que les permitió concluir que la motivación tiene correspondencia directa con el ejercicio profesional del mencionado docente.

Ruiz et al. (2021), en su investigación sobre Motivo y Buen ejercicio profesional de los recursos humanos en organizaciones públicas, tuvo la finalidad reconocer el grado de correlación entre estos dos ítems; a través de la técnica justificado y delineación no empírica correlacional. Planteando el dominio que tiene la motivación en el desempeño del gestor público, enmarcado en lo propuesto por Robbins (2008), sobre la motivación donde las personas se esfuerzan por conseguir fines y objetivos corporativos. Para ello desarrollaron un cuestionario con preguntas para tal fin; encontrando que 50% de trabajadores obtuvieron bajo desempeño debido al desconocimiento de las actividades que deben hacer en su puesto de trabajo emplear demasiado recursos innecesarios y más aún no conseguir las metas planteadas por falta de compromiso. Concluyendo que hay relación entre estas dos variables que se presenta más en el personal administrativo.

Huamán (2018), en su tesis posgrado sobre motivación y trabajo en trabajadores del establecimiento de salud Belenpampa – Cusco; planteo determinar la correlación de los subdimensiones motivación intrínseca, extrínseca con hacer la tarea y civismo de las variables de estudio en trabajadores del establecimiento; con un estudio cuantitativo y correlacional, en una muestra de 51 trabajadores de salud, utilizando dos cuestionarios para recoger la información. Los resultados concluyeron en que existe relación significativa entre la motivación sobre el desempeño en este

Paredes et al. (2020), en su trabajo en personal administrativo de colegios públicos de cinco localidades de la región Madre de Dios, desarrollada con la finalidad de establecer como se corresponden aspectos motivacionales en el trabajo de este personal; con una investigación correlacional, no experimental de corte transversal; siendo su muestra de 92 trabajadores, aplicando dos cuestionarios para valorar las variables de estudio. Los resultados muestran que el 58.7% del personal manifiestan que los aspectos motivacionales son parcialmente adecuados y el 56%

con trabajo laboral adecuado y se demostró la relación significativa positiva entre estos dos ítems, con el coeficiente de Pearson.

Por último, a nivel de la región Cusco, Pacheco (2018), establece la facultad del motivo profesional en el ejercicio de enfermeras del hospital Túpac Amaru, con un estudio de corte transversal, correlacional y no experimental, seleccionando una muestra intencionada de 30; cuyo resultado muestra a estas profesionales con muy buena motivación hacia la labor que desarrollan, pues se encuentra en los tres primeros niveles (Muy Buena, buena y regular) y en desempeño profesional se encuentran en similares niveles. Por lo que la relación es significativa entre los ítems estudiados.

Respecto a las teorías necesarias para la investigación tenemos en primer lugar a la motivación, según Gómez (2016) quien cita a Barreto s.f. define a la motivación como la certeza que pretende un individuo para resolver sus necesidades, y es lo que Chiavenato, (2011), plantea, la persona puede continuar seguir ascendiendo y entre estas necesidades se encuentran las personales y profesionales concluyendo en que la motivación es la sociedad de lo personal y el ambiente que lo rodea; y de acuerdo con la situación en la que se encuentre estos dos aspectos se interrelacionarán y darán una respuesta.

Se relaciona la intensidad, orientación y constancia que muestra una persona por lograr un objetivo, que en una organización son las metas institucionales. Siendo la intensidad el empeño que hace la persona por lograr el objetivo planteado. La orientación es la forma como se esfuerza y la constancia es el tiempo que desarrolla el esfuerzo. Desde 1950 se plantean teorías sobre la motivación como la de Maslow, las teorías de X y Y la bifactorial (Da Silva Reinaldo, 2002).

Asimismo, la motivación manifiesta los requerimientos que el personal tiene, este aspecto ha originado varios estudios que relacionan la motivación con el acatamiento de las metas de un establecimiento, en la cual tratan lo que desea el trabajador y la institución para la obtención de la finalidad de ambos actores para ello la institución cuidan estos aspectos como son convenios con el personal, salarios y el medio ambiente laboral, para motivar al personal (Valdés, 2020)

Para el presente trabajo nos enfocaremos en la tercera teoría, denominada Higiene de Frederick Herzberg, quien propuso dos elementos en el ámbito laboral: factores

motivadores y de higiene, que se encargan de motivar y satisfacer a los trabajadores. Plantea que el agrado y motivación en el compromiso son afines a factores interiores como la superación profesional y personal, ser reconocido por el entorno y responsabilidad; mencionados por los trabajadores cuando se encuentran satisfechos. Por el contrario, si están insatisfechas asocian a factores externos como la capacidad, gestión de organización, control, relaciones con sus compañeros y el medio de trabajo (Da Silva, 2002).

Asimismo, Herzberg manifestó que si se arreglaba los factores que causaban insatisfacción en el lugar de trabajo, no lograría que el mismo fuera motivador o agradable. Entonces los administradores que eliminaban aspectos negativos en el ámbito laboral no crearían ambientes motivacionales de labor. En cuanto a los factores extrínsecos o de higiene adecuado tampoco generaría en las personas satisfacción o motivación por el mismo. Por ello este autor sugirió enfatizar los aspectos internos para elevar el agrado de los trabajadores de una organización (Robbins, 2005).

Factores de Motivación, según Sánchez (2011), es el interés laboral concerniente elocuentemente con la motivación. El interés de las personas por el trabajo varía de acuerdo con si están motivados o satisfechos con el mismo (Sum, 2015). Según Cassanova, (2002) plantea a la supervisión como manera de mejorar el interés del trabajador y la inspección para valorar las aptitudes y capacidades de este. Por otro lado Chiavenato (2009) plantea una comunicación adecuada y su trato con los compañeros de trabajo y los superiores en una organización repercute en gran medida en el rendimiento de estos.

Respecto a las teorías del desempeño laboral tenemos: es un método por el cual se estudia desde hace un tiempo en la psicología organizacional (Aamodt, 2010). Esto con la finalidad de conocer y revelar los factores para el crecimiento y posicionamiento de una institución.

Asimismo, puede precisarse que es la conducta o labores vistas en los trabajadores, importante para conseguir las metas señaladas por la organización, hay que tener en cuenta que un buen desempeño laboral se convierte en mérito o característica de los profesionales con que cuenta la institución. Cabe mencionar que las capacidades del personal que labora junto con los medios con que cuenta

la institución afecta el conseguir los fines establecidos, conduciéndolo a una etapa de bienestar completo (Chiavenato, 2011).

El desempeño laboral conduce a la exploración de un conjunto de finalidades trazadas por la institución, la misma que se conseguirá en forma individual, por la participación del personal que situará sus objetivos y los de la organización para cumplirlos, destacando aspectos individuales y competencias relacionadas con la identificación institucional y la labor desarrollada, con el propósito de producir comportamientos que afecten los productos (Chiavenato, 2011).

El desempeño laboral es la operatividad del que trabaja en la organización que labora, indispensable para que esta siga operando, generando una buena labor y satisfacción. Este término está en relación con el beneficio, capacidad que un trabajador tiene para ocasionar, forjar, fabricar, terminar y crear una labor con menos tiempo, trabajo y excelente disposición y poder dirigir una valoración que trascenderá en un mejor desarrollo (Robbins, 2009)

Actualmente las organizaciones son dinámicas y para permanecer vigentes deben mejorar cada día (Castro, 2016). Dependiendo en su mayoría de la capacidad, competencias y conocimientos del personal; motivo por el cual los trabajadores de una organización deben cumplir sus actividades según el puesto que ocupan y por ello se debe evaluar el desempeño para incrementar la eficacia y desarrollar tácticas para fortalecer la organización y hacer sostenible en el mercado (Chênevert y Vandenberghe, 2013).

Por lo anteriormente descrito el ejercicio laboral, es el trabajo y conducta ejecutada por los trabajadores que bregan en una institución que contribuye a conseguir los objetivos planteados y consecuentemente el éxito en el área de acción. De acuerdo con lo expuesto por Milkovich (1994), está conformado por varias características propias como cualidades, habilidades, necesidades que interaccionan en la labor desempeñada y de la organización influyendo en los productos y efectos logrados, que constituyen investigaciones por las diferentes empresas en la actualidad.

Asimismo, Faria (2000) establece que la conducta del personal que labora está relacionada con la asignación de funciones y cargo que desarrollan y esto contribuye al avance de la organización. Palmar (2014), refiere, que el personal responde según el compromiso de los cargos determinados en concordancia con

las exigencias y requisitos del cargo que desempeñan y si estas son adecuadas, la organización tendrá los resultados en su producción eficaz y eficiente, logrando los objetivos establecidos y con ello el éxito correspondiente.

En salud, el desempeño laboral es manifestación de las habilidades en los cargos y deberes asignados, desarrollados en el ejercicio de la carrera, que aporta al agrado de las exigencias del individuo, familia y colectividad, combinando entre sí y con el grupo de salud, en el cual se manifiesta el aspecto técnico, laboral y moral recogida en el proceso de instrucción y ascenso en las diferentes labores que se desarrolla en el medio laboral (Espinoza, 2016).

Respecto, a la estimación del desempeño laboral, se define como el desarrollo activo, en las instituciones, que valoran las acciones de los trabajadores de manera regular o irregular constantemente Chiavenato (2011). El presente estudio valorará el ejercicio del personal de salud de diferentes ramas, teniendo en cuenta que cambia de un sujeto a otro y está afectado por diversos aspectos internos, externos y otros, midiendo el aporte que hacen por desarrollar sus funciones. Cabe mencionar, que el aporte de cada persona está en condicionado por las competencias y percepción que tiene del cargo que realiza en la organización.

En relación con la definición de términos tenemos:

Factores

Son componentes u aspectos que favorecen desarrollar un producto; asimismo pueden ser rasgos, particularidades o condiciones que afectan a la persona incrementando la posibilidad de lesionarse o adquirir una enfermedad. Asimismo, son aspectos, particularidades o muestras de una persona que acrecienta la posibilidad de sobrellevar una enfermedad o lesión (Carrillo,2013).

Factor Motivacional, La motivación está relacionada a lo interno o propio de una persona, según Herzberg (1963), es la complacencia interna del individuo. Visto desde lo psicológico es un tanto complicado a pesar de haber numerosos estudios todavía no se ha determinado que nos causa satisfacción y que no y la relación con la organización en el desarrollo del trabajo; expusieron que no necesariamente la satisfacción es lo opuesto a la insatisfacción en el medio laboral, ya que esta va a

depender de lo que la persona requiera o vea como necesidad para obtener esa sensación de agrado en el trabajo desarrollado.

Factores Motivacionales intrínsecos, Son los relacionados al aspecto interno de la persona y por ello a las necesidades suplementarias y con el medio laboral que produce satisfacción personal y del trabajo (Arbaiza 2011). Estos aspectos están referidos a estimular a los trabajadores en la interacción del individuo-organización. Herzberg (1963), plantea que estos elementos internos en el ambiente laboral son: logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad; la manifestación de estos genera cambio en la actitud en un tiempo determinado y Davenport (2007) plantea que, estos aspectos internos, son importantes para la motivación a los trabajadores de una organización, pero no se puede dar por hecho por la alta Dirección ya que se debe establecer las condiciones psicológicas para que el trabajador progrese y cumpla en su profesión y con ello aumente la productividad y aporte a la organización lo mejor de sí.

Satisfacción con el trabajo desarrollado, complacencia que la persona siente en relación al cargo que desempeña. Chiavenato (2009)

Competencia Profesional, capacidad apropiada para efectuar una labor o desarrollar a la medida en un lugar de trabajo en forma eficaz por tener las competencias necesarias para esta (OIT,1993). Es lo que toda persona posee con relación a sapiencias, habilidades y experiencia de la profesión, resolviendo las complicaciones de manera independiente, creativa y manifieste su capacidad para desenvolverse en el desarrollo de su labor. (Bembibre, 2016).

Responsabilidad, Es la apreciación que el personal de una institución tiene respecto a la autonomía en decidir sobre los aspectos de la labor que realiza. Se examina como el personal establece de manera regular o particular la libertad de decisión y la percepción de consultar a sus superiores o no en las tareas asignadas en el lugar de trabajo (Litwin y Stinger, 1968).

Factor Motivacional extrínseco, se relaciona la actividad desarrollada por las personas en el aspecto laboral con el objetivo de tener una solución a las actividades que realicen (Arnold y Randall, 2012). Asimismo, Herzberg (1963), plantea que está relacionado a evitar la sensación de dolor en la persona, ceñido a los requerimientos biológicos básicas; Igbaria, (1995), manifiesta que la motivación

extrínseca, afecta la conducta de las personas, dependiendo que es lo que perciben y esto trasciende el plano laboral así tenemos a la política y gerencia, inspección, interacciones personales, ambientes laboral, sueldo, estatus profesional y resguardo; estos aspectos frenan la insatisfacción y no están muy ligados a componentes de la satisfacción. Jarkas (2013), asevera que las personas pueden sentirse bien y no en el ambiente laboral, los indicadores antes mencionados son de corta duración y están más relacionados a la necesidad del trabajador y de lo que la organización aspira como empresa y es ahí donde se tienen que intervenir. Para el estudio consideraremos:

Relaciones interpersonales, está conformada por la agrupación de dos o más persona donde actúan los sentimientos, impresiones, labores generales e interacciones con la organización (González López, 2001)

Reglamento de la Institución, Documento que establece los lineamientos y reglas para el cumplimiento de las labores del establecimiento, de acuerdo con la jerarquía establecida en la organización.

Salario, es el reembolso por desarrollar una labor u ocupación, es constante y fijo. Según Huamani, (2005) es un estímulo difícil, por el cual las personas realizan un trabajo y tiene diversos significados para las mismas. Puede relacionarse al aspecto económico, de cumplir una necesidad, poder y reconocimiento; sin embargo, no puede decirse que a mayor salario mayor esfuerzo del trabajador.

Factores Organizacionales, Son los relacionados con las particularidades del sitio donde trabaja el personal de salud. Destacando la importancia que tiene en el correcto compromiso laboral que tiene el trabajador de una organización Dueñas, (2010).

Entre los cuales tenemos:

Condición Laboral, es la situación del contrato que reprime al personal desarrollar su ocupación con calma y eficacia, según el grupo al que pertenezca el personal tendrá un mejor interés en el desarrollo de sus actividades Fuentes, (2012)

Tiempo de Servicio, relacionado a la antigüedad del personal de salud, no hay consenso entre autores si hay una correspondencia efectiva asociada al tiempo de

servicio y ejercicio laboral, planteando que el personal con más años no abandonaría el trabajo en comparación con los de menor tiempo Fuentes, (2012).

Condiciones de trabajo, referido a los componentes de infraestructura, equipamiento, recurso humano y condiciones de seguridad en el ambiente laboral. Las instituciones deben garantizar estos aspectos para generar seguridad en el trabajador Fuentes, (2012). Asimismo, es la garantía, solidez e higiene del medio físico que podría afectar la comodidad y salud del personal. (IIAC, 2007).

Desempeño laboral, similar a la motivación, se presentan dos enunciados, algunos autores afirman que es el conjunto de conductas en el medio de trabajo y para otros es el ítem rendimiento o resultado. Para Chiavenato (2002), es la actividad que desarrolla la persona dentro de la organización y es necesario para que esta siga funcionando, está relacionada a las competencias de la persona y recursos que tienen la institución y repercute en el desempeño para conseguir los objetivos institucionales y satisfacción del trabajador. Es muy importante que los objetivos institucionales estén bien definidos ya que van a influir en la motivación del trabajador para lograrlos de manera personal e institucional, Robbins (2004).

Es la expresión del desarrollo de la labor que sugiere el progreso de los habitantes o personal que realiza su trabajo en una institución acorde a los requerimientos de esta, cumpliendo para ello con las habilidades, capacidades y actitudes que cuentan como personal experto, aportando al cumplimiento de los objetivos establecido Palmar, (2014).

Asimismo, hay una vasta cantidad de posiciones que se emplearían al examinar el desarrollo de la labor. Los términos, competencias laborales son particularidades únicas que relacionan la labor y estructura para para establecer habilidades, que repercuten en el producto de la institución. Así tenemos: conjunto de labores, entorno del trabajo, colaboración, obligación, supervisión, etcétera. El desarrollo refleja en su mayoría el objetivo de conseguir las metas institucionales de la mejor manera Chiang, (2015).

La estimación del desempeño es un asunto de reconocimiento y estimación particular o en conjunto cuya finalidad es generar métodos para alcanzar el fin; a través de comprobar el nivel de eficacia que tienen los involucrados en las tareas diarias que desarrollan en una institución, el cual contribuye al análisis de la

productividad con la valoración del desempeño (Monday, 2005). Asimismo, esta valoración se caracteriza por brindar información sobre el aporte que da cada lugar de trabajo en la institución, asociando la evaluación del grado de desempeño y lugar del trabajo (Rubio,2016).

Por otro lado, Gómez et al. (2005), aseveran que valorar el desempeño involucra la personalización, medida y administración de la productividad de los trabajadores de una institución.

a) La personalización relacionada a establecer que partes de la institución deben ser valoradas para calcular el rendimiento, que podría perturbar el logro de la institución.

b) La medida, es la valoración del proceso que involucra e instaura medidas y una puntuación.

c) Administración de la productividad, es la finalidad que caracteriza la técnica de valoración, no es solo medir, sino que se debe promover la mayor productividad del trabajador para alcanzar el potencial de este que contribuirá lograr los objetivos institucionales y los que tienen a su cargo la valoración informaran al personal evaluado su puntuación y ayudarle a mejorar.

En relación con la valoración del desempeño laboral es una manera que se desarrolla según las características de la institución y considera para ello la validez, actividad y calidad de los fines de la institución aunado a la capacidad manifestada y el potencial profesional, valora de manera integral en base a lo obtenido de los trabajadores y como esto perturba el logro de la finalidad y destrezas de la institución (Leyva, 2016).

Para el presente estudio se considerará las siguientes dimensiones definidas en la directiva administrativa del procedimiento de valoración del desempeño y comportamiento en el trabajo del Ministerio de Salud.

Planificación: Considera la habilidad para construir para producir, hacer y valorar la labor de uno y de los trabajadores bajo su mando, asimismo, la práctica para priorizar los elementos que se tienen.

Responsabilidad: Aprecia el encargo que se adjudica el personal valorado con la finalidad de efectuar pertinente y convenientemente con los cargos otorgados.

Iniciativa: Distingue el nivel de acción profesional espontáneo sin privación de conocimientos y control, creando hechos resueltos en la presencia de dificultades laborales con singularidad.

Oportunidad: Considera el acatamiento de términos en el cumplimiento de las labores asignadas.

Calidad del Trabajo: Estima los hechos de buen criterio y faltas, congruencia, exactitud y directriz en la muestra de la labor asignada.

Confiabilidad y Discreción: Considera la utilización apropiada de los datos del cargo o lugar labora o deberes realiza que debe saber y mantener confidencialmente

Relaciones Interpersonales: Considera la interacción del trabajador y la adecuación a la labor de equipo.

Cumplimiento de las normas: Valora la implementación de ejecución de normatividad de la institución.

En cuanto a la epistemología de la presente investigación, según Herzberg los factores de motivación (aspectos internos) e Higiene (factores externos) que se complementan para un buen trabajo (Lazaroui, 2015); considerando, la importancia de satisfacer las principales necesidades; sin embargo, requieren para trabajar; el desarrollo personal, profesional, reconocimiento y el ambiente laboral entre otra cobra importancia y repercute en el desempeño laboral (Putra, 2017). Establecer la relación de estos factores y el desempeño laboral en hospitales de tercer nivel de atención en la ciudad de Cusco aportará conocimiento sobre estos temas y podría contribuir a estandarizar acciones entre las autoridades del hospital y el personal de salud repercutiendo favorablemente en los usuarios de estos servicios.

Sin embargo, no hay que perder de vista, que estos temas se encuentran en constante cambio y afectan de forma positiva o negativa en el ámbito laboral y pueden verse afectados por el tipo de economía, aspectos sociales y otros. En ese sentido, no solo debe aplicarse a dos departamentos de salud de los hospitales de tercer nivel en Cusco sino a todos, debido a que en cada uno de ellos tiene diferentes características y saber si hay relación entre estas variables permitirá desarrollar propuestas laborales que no requieran necesariamente de aporte

económico sino de otros aspectos que no generan gasto pero sí contribuirían a mejorar las relaciones entre empleador que es el Estado y el personal de salud que realiza labor asistencial y al administrativo que interviene en este proceso.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de Investigación, el presente trabajo es básica, debido que trato aspectos teóricos sin considerar la práctica, su intención es crear nuevos conocimientos o cambiar los existente, extendiendo el saber científico. (Escudero, 2018). Según Baena (2014), la investigación básica analiza el problema con la finalidad de indagar e incrementar el conocimiento existente.

3.1.2. Diseño de la Investigación, fue de orientación cuantitativo acorde lo manifestado por Fernández (2014), quien plantea que el discernimiento debe ser preciso, consecuencia de un asunto deductivo; en que median el cálculo numérico y estudios descriptivo inferencial, para comprobar supuestos planteados y poder hacerlos extensivos.

El diseño corresponde a técnicas ya trazadas con la intención de conseguir información que se indagan, a través de diversas acciones (Gómez,2016). El actual trabajo es no empírico, representativo correlacional de corte transversal por la correspondencia entre los objetos de estudio (Gómez,2016). Es una investigación descriptiva, ya que destaca las principales particularidades de la localidad a estudiar recoge información sobre ella y correlacional ya que relaciona dos o más niveles, variables en un tiempo fijo (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente hipotético deductivo pues se basa según las situaciones debatibles de posible solución en un tiempo determinado (Gómez,2016).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Factores de motivación

Definición conceptual, Los aspectos relacionados a la motivación están vinculados a lo interno o propio de una persona, según Herzberg (1963), es la complacencia interna del individuo, la clasifica en dos factores uno intrínseco concerniente a lo que el trabajador desea para desarrollar sus actividades y extrínsecos al entorno y la influencia que tienen en el mismo dentro de la institución, (Guzman,2020).

Definición Operacional, para medir los factores motivacionales se empleará la encuesta adaptada denominada encuesta de medición de factores motivación, del estudio titulado Factores motivacionales en el desempeño laboral, Campos (2017) que recogerá los datos de las tres medidas y sus correspondientes parámetros descritos a continuación.

Tabla N° 01

Dimensiones e Indicadores de Variable 1: Factores de Motivación

Dimensiones	Indicadores
Factores Motivacionales intrínsecos	Satisfacción con el trabajo desarrollado
	Competencia profesional
	Responsabilidad
Factores Motivacionales extrínsecos	Relación interpersonal con los compañeros
	Reglamento Institucional
	Salario
Factores Organizacionales	Condición Laboral
	Tiempo de Servicio
	Condiciones de Trabajo

Escala de Medición, para el estudio se empleará un nivel ordinal mediante una escala ordenada y unidimensional (Bertram,2008). En el estudio se empleará la escala de Likert, que cuestiona el grado de conformidad o disconformidad ante una aseveración, el nivel empleado será de cinco en la encuesta y son: Nunca, Casi Nunca, A veces Casi siempre y Siempre. Los niveles y rangos serán Poca Motivación (30-70), Regular Motivación (71-111) y Buena Motivación (112-152) y el rango es de 120; para las dimensiones los niveles y rangos serán: Poca Motivación (10-23), Regular Motivación (24-37) y Buena Motivación (38-51).

3.3. Variable 2. Desempeño laboral

Definición conceptual Es el comportamiento de una persona que se encuentra en un cargo y puede afectarse por diferentes aspectos del medio o entorno; asimismo puede perturbarse según la persona (Chiavenato, 2011). Es la actividad que desarrolla la persona dentro de la organización y es necesario para que esta siga funcionando, está relacionada a las competencias de la persona y recursos que tienen la institución ya repercute en el desempeño para conseguir los objetivos institucionales y satisfacción del trabajador (Chiavenato 2002). Es muy importante que los objetivos institucionales estén bien definidos ya que van a influir en la motivación del trabajador para lograrlos de manera personal e institucional (Robbins 2004).

Definición Operacional Se medirá el desempeño laboral con la encuesta adaptada de la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V01 “Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral” denominada Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Profesionales), que recogerá los datos de las 8 magnitudes e indicadores descritos a continuación.

Tabla N° 02

Dimensiones e Indicadores de Variable 2: Desempeño Laboral

Dimensiones	Indicadores
Planificación	
Responsabilidad	
Iniciativa	Bueno
Oportunidad	Regular
Calidad de Trabajo	Deficiente
Confiabilidad y Discreción	
Relaciones Interpersonales	
Cumplimiento de las Normas	

Escala de Medición, el estudio empleará una escala ordinal, con rangos para evaluar el desempeño según sus dimensiones e indicadores. Los niveles y rangos serán Deficiente Desempeño (08-18), Regular desempeño (19-29) y Buen desempeño (30-40) y el rango es de 35 para las dimensiones los niveles serán: Deficiente Desempeño (05-11), Regular desempeño (12-18) y Buen desempeño (19-25).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Es un conjunto de personas, y está compuesta por cada uno miembros del grupo de estudio que se determina (Gómez,2016). Arias (2016) la define como una agrupación de elementos, determinado, definido y posible que conformará lo relacionado a la muestra que realiza una secuencia de reglas establecidas; asimismo no es solo para los individuos sino para otros elementos, seres etc. y se denomina universo de estudio.

En el presente trabajo es 150 personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022.

En el presente trabajo se considerará los siguientes criterios:

- **Criterios de Inclusión**

Médicos especialistas: Pediatras, Neonatólogos, Ginecólogos, Residentes del primer, segundo y tercer año de las especialidades Pediatría y Ginecología, otros profesionales no médicos de la salud como: Obstetras y Enfermeras

- **Criterios de Exclusión:**

El trabajador que se encuentra de vacaciones, con descanso o permiso Técnicos de enfermería y otros

3.3.2. Muestra es una parte de la población en general, de donde se considera los factores más relevantes y representativo de la población objeto de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

El presente estudio corresponde a 108 personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022

3.3.3. Muestreo: El estudio empleará un muestreo probabilístico aleatorio simple, donde cada persona del universo tiene la misma oportunidad de ser incluido

en el estudio. Se aplicará la fórmula de población finita con un intervalo de confianza 95% y un error del 5% donde se considera el universo de profesionales de salud, la aplicación se adjunta en anexos.

El presente estudio corresponde a 108 personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022.

3.3.4. Unidad de Análisis: Está representado por un personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022.

La muestra para cada servicio y grupo profesional se desarrollará mediante afijación proporcional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos, Se empleará la técnica de la encuesta, definida como la habilidad de recogerá la opinión de la población de estudio mediante preguntas establecidas para contribuir al análisis correspondiente sobre el problema objeto de estudio (Cabezas y Torres ,2018).

El estudio ha considerado la encuesta desarrollada

3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos, Se utilizará un cuestionario, que se define como un conjunto de interrogaciones sobre las variables a estudiar (Bourke et al., 2016), empleando la escala de Likert, instrumento psicométrico en el cual la persona manifiesta estar de conforme o disconforme respecto a una aseveración o ítem, mediante un grado sistemático y unidimensional (Bertram, 2008). Constituyendo información primaria, ya que los datos son recolectados por la investigadora

Se plantean dos cuestionarios:

- Encuesta de Medición de Factores Motivacionales, que recogerá la información de las dimensiones: Factores de Motivación Intrínseca (12), Factores Extrínsecos (14) y Desmotivación (04) y de los indicadores descritos, consta de 31 afirmaciones, con la siguiente escala de medición: Nunca, Casi Nunca, A veces Casi siempre y Siempre.
- Encuesta de Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral de Profesionales, que recogerá la información para las dimensiones de Planificación (05); Responsabilidad (05); Iniciativa (05); Oportunidad

(05); Calidad de Trabajo (05); Confiabilidad y Discreción(05); Relaciones Interpersonales (05) y Cumplimiento de las Normas (05).

3.4.3. Validez

Es el horizonte que la herramienta comprueba la variable (Hernández y Mendoza, 2018). El instrumento que se utilizó para recoger datos sobre Factores de motivación corresponde a Campos (2017), del estudio Factores motivacionales en el desempeño laboral, el cual ha sido adaptado para su aplicación. En cuanto al Desempeño laboral se utilizó el cuestionario aprobado por el Ministerio de Salud en la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V01 “Normas y procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral”- Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Profesionales), que se adaptó. Estos dos instrumentos se sometieron a juicio de expertos en número de tres, conformados por profesionales de salud con maestría y/o doctorado en salud pública, gerencia de servicios de salud cuyos certificados de validación se adjuntan en anexo 5; asimismo la verificación del grado según SUNEDU (ver anexo 6).

3.4.4. Confiabilidad

Estimación que muestro el grado de seguridad de la herramienta obteniendo respuestas vigentes y seguras (Hernández y Mendoza, 2018).

El estudio empleo mecanismo estables de manera interna, desarrollando prueba piloto en dos partes la primera con la encuesta de Factores de Motivacional aplicada del 8 al 10 de noviembre a 10 profesionales de salud de los hospitales de tercer nivel que no son parte de la muestra. Se procesa la información recogida y se determina el Alfa de Cronbach que establece si las preguntas miden la variable de estudio. El resultado de Alfa de Cronbach fue 0.963, determinando una alta fiabilidad del instrumento.

Respecto a la segunda encuesta sobre desempeño laboral, se aplicó del 17 al 19 de noviembre en los hospitales de tercer nivel a 14 profesionales de salud que no conforman la muestra, procesándose y alcanzando un Alfa de Cronbach de 0.749. Se adjunta el proceso de obtención de este indicador de los dos instrumentos (ver anexo 7).

3.5. Procedimientos

Primero se validará la encuesta y aplicará prueba piloto para ver la pertinencia del instrumento y luego poder aplicarlo a la muestra de la investigación. Solicitando, inicialmente el permiso al director de los hospitales para aplicar la herramienta a utilizar al personal de salud de los departamentos de ginecoobstetricia y pediatría, solicitando el consentimiento para la participación y así recoger la información para el estudio.

Luego, se procedió a la recolección de datos, análisis del resultado y finalmente llegar a concluir los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

El exámen de datos se desarrollará utilizando las técnicas estadísticas para reconocer a la formulación del problema y demostrar la afirmación o negación de las hipótesis planteadas. El presente estudio analizará datos cuantitativos (Valderrama, 2013). Una vez obtenidos los datos a través de las encuestas se procesará con estadística simple y como herramienta el SPSS 25 para la formulación de los cuadros y tablas de las extensiones de las variables de estudio y considerando las respuestas de la escala planteada y otra herramienta estadística que permita establecer la correlación correspondiente.

3.7. Aspectos éticos

Considerando, lo planteado por el comité de ética de la Universidad Cesar Vallejo y la Guía de elaboración de tesis, el presente estudio se basa en los principios de autonomía, ya que el cuestionario contará con un acápite para dar la aprobación informada por parte de los participantes en el estudio, asimismo se informará sobre los objetivos de la encuesta.

Destaca también el principio de integridad en las acciones que desarrolla la investigación, el de objetividad e imparcialidad relacionado al aspecto laboral y profesional. Asimismo, el de equidad por la forma de tratar equitativamente a los colaboradores en la investigación sin discriminación alguna.

Hay que mencionar que muy importante el principio de la privacidad, en relación con los datos recogidos en el estudio deben ser guardados con

seguridad a cargo del investigador principal, resguardando los datos privados de los colaboradores en la investigación.

Se hará uso de técnicas que permitan garantizar la privacidad de los participantes al estudio y evitar situaciones que comprometan y afecten a los mismos.

Se informará a los participantes del estudio el objetivo de este y la importancia de su aporte, garantizando la confidencialidad invitándolo a participar en forma voluntaria.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

El actual estudio muestra los efectos obtenidos de las constantes asimiladas y sus extensiones, Los antecedentes fueron compilados a través de encuestas, se resolvieron en Excel y SPSS versión 25. A continuación se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la variable factores de motivación y sus dimensiones

Nivel	Factores de Motivación		Factores Motivacionales Intrínsecos		Factores Motivacionales Extrínsecos		Factores Organizacionales	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bueno	25	23,1	58	53,7	16	14,8	8	23,1
Regular	81	75,0	48	44,4	89	82,4	91	75,0
Poca	2	1,9	2	1,9	3	2,8	9	1,9
Total	108	100,0	108	100,0	108	100,0	108	100,016

Fuente: Elaboración propia - SPSS25

En la tabla 3, se observa, de los 108 profesionales de ginecoobstetricia y pediatría encuestados de los hospitales de tercer nivel de Cusco, muestran que la variable Factores de Motivación se encuentran en un nivel Regular con 75%, seguido del 23% con un nivel Buena Motivación y solo 1,9% indica estar en el nivel Poca motivación.

En relación con las dimensiones de esta variable, los 108 profesionales de Ginecobstetricia y Pediatría refieren en la dimensión Factores motivacionales Intrínsecos que el 53,7% se encuentra en un nivel de Buena Motivación, seguido del 44,4% regular y solo el 1,9% poca motivación. Asimismo, este mismo grupo sobre Factores Motivacionales Extrínsecos manifiesta que el 82,4% se encuentra con Regular Motivación, seguido del 14,8% con buena y solo el 1,9% Poca motivación. De acuerdo con los 108 profesionales de Ginecobstetricia y Pediatría con relación a la extensión Factores Organizacionales, el 75% manifiesta Regular, el 23,1% Buena y un 1,9% Poca motivación.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones*

Nivel	Buen		Regular		Deficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Desempeño Laboral	73	67,6	26	24,1	9	8,3	108	100,0
Planificación	54	50,0	13	12,0	41	38,0	108	100,0
Responsabilidad	62	57,4	43	39,8	3	2,8	108	100,0
Iniciativa	72	76,5	27	25,0	9	8,3	108	100,0
Oportunidad	63	58,3	32	29,6	13	12,0	108	100,0
Calidad de Trabajo	68	63,0	23	21,3	17	15,7	108	100,0
Confiabilidad y Discreción	68	63,0	22	20,4	18	16,7	108	100,0
Relaciones Interpersonales	60	55,6	33	30,6	15	13,9	108	100,0
Cumplimiento de normas	73	67,6	26	24,1	9	8,36	108	100,0

Fuente: Elaboración propia - SPSS25

Respecto a la variable Desempeño Laboral los 108 profesionales refieren encontrarse en el nivel de Buen desempeño en un 67,6%, Regular y Deficiente desempeño el 24,1% y 8,3% respectivamente. En cuanto a las dimensiones de esta variable, el mismo grupo manifiesta que en la dimensión Planificación el 50% se encuentra con Buen desempeño, seguido del 38% con Deficiente y 12 % con Regular desempeño. Asimismo, en cuanto a Responsabilidad, encontramos que el 57,4% está en el nivel de Buen desempeño, seguido del 39,8% con Regular y 2,8% con Deficiente desempeño. En cuanto a Iniciativa el 76,5% se encuentra con Buen Desempeño, seguido del 25% con Regular y 8,3% con Deficiente desempeño. En relación, a Oportunidad, Calidad de Trabajo, Confiabilidad y Discreción y Relaciones Interpersonales el nivel predominante es Buen desempeño con 58,3%; 63%; 63%; y 55,6% respectivamente. Finalmente, con relación al Cumplimiento de normas el 67,6% refiere Buen desempeño seguido del 24,1% con Regular y 8,36% Deficiente desempeño en esta dimensión.

Tabla 5*Variables Factores de Motivación Laboral y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			Total	
		Buen	Regular	Deficiente		
Factores De Motivación	Poca	Recuento	2	0	0	2
		% del total	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%
	Regular	Recuento	56	15	10	81
		% del total	51,9%	13,9%	9,3%	75,0%
	Buena	Recuento	17	5	3	25
		% del total	15,7%	4,6%	2,8%	23,1%
Total	Recuento	75	20	13	108	
	% del total	69,4%	18,5%	12,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia - SPSS25

En la tabla 5 presenta a la variable factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en Ginecoobstetricia y Pediatría en hospitales nivel III, Cusco del 2022. De los 108 encuestados el 15,7% cuenta con buena motivación influyendo en el buen desempeño, seguido del 4,6% con regular y 2,8% deficiente desempeño. Por otro lado, el 51,9% tienen regular motivación influye sobre el buen desempeño, el 13,9% con regular y 9,3% deficiente desempeño. Finalmente, el 1,9% tienen poca motivación y 0% regular y deficiente desempeño. En consecuencia, la regular motivación influye en el buen desempeño.

Tabla 6*Factores de Motivación Intrínseco y Desempeño Laboral*

		Desempeño Laboral			Total	
			Deficiente	Regular	Buen	
Factores Motivacionales Intrínsecos	Poca	Recuento	2	0	0	2
		% del total	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%
	Regular	Recuento	35	8	5	48
		% del total	32,4%	7,4%	4,6%	44,4%
	Buena	Recuento	38	12	8	58
		% del total	35,2%	11,1%	7,4%	53,7%
Total	Recuento	75	20	13	108	
	% del total	69,4%	18,5%	12,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia - SPSS25

La tabla 6 presenta la dimensión factores motivacionales intrínsecos y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en Ginecoobstetricia y Pediatría en hospitales nivel III, Cusco del 2022. De los 108 encuestados el 35,2% cuenta con buena motivación influyendo en el buen desempeño, seguido del 11,1% con regular y 7,4% deficiente desempeño. Por otro lado, el 32,4% tienen regular motivación influye sobre el buen desempeño, el 7,4% con regular y 4,6% deficiente desempeño. Finalmente, el 1,9% tienen poca motivación y 0% regular y deficiente desempeño. En consecuencia, la buena motivación influye en el buen desempeño.

Tabla 7*Factores Motivacionales Extrínsecos y Desempeño Laboral*

			Desempeño Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Buen	
Factores Motivacionales Extrínsecos	Poca	Recuento	1	2	0	3
		% del total	0,9%	1,9%	0,0%	2,8%
	Regular	Recuento	63	17	9	89
		% del total	58,3%	15,7%	8,3%	82,4%
	Buena	Recuento	11	1	4	16
		% del total	10,2%	0,9%	3,7%	14,8%
Total		Recuento	75	20	13	108
		% del total	69,4%	18,5%	12,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia - SPSS25

La tabla 7 presenta la dimensión factores motivacionales extrínsecos y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en Ginecoobstetricia y Pediatría en hospitales nivel III, Cusco del 2022. De los 108 encuestados el 3,7% cuenta con buena motivación influyendo en el buen desempeño, seguido del 10,2% con regular y 0,9% deficiente desempeño. Por otro lado, el 58,3% tienen regular motivación influye sobre el buen desempeño, el 15,7% con regular y 8,3% deficiente desempeño. Finalmente, el 0,9% tienen poca motivación y 1,9% regular y deficiente desempeño. En consecuencia, la regular motivación influye en el buen desempeño.

Tabla 8*Factores Organizacionales y Desempeño Laboral*

			Desempeño Laboral			Total
			Deficiente	Regular	Buen	
Factores Organizacionales	Poca	Recuento	8	1	0	9
		% del total	7,4%	0,9%	0,0%	8,3%
	Regular	Recuento	62	16	13	91
		% del total	57,4%	14,8%	12,0%	84,3%
	Buena	Recuento	5	3	0	8
		% del total	4,6%	2,8%	0,0%	7,4%
Total	Recuento	75	20	13	108	
	% del total	69,4%	18,5%	12,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia - SPSS25

La tabla 8 presenta la dimensión factores organizacionales y su influencia en el desempeño laboral del personal de salud en Ginecoobstetricia y Pediatría en hospitales nivel III, Cusco del 2022. De los 108 encuestados el 4,6% cuenta con buena motivación influyendo en el buen desempeño, seguido del 2,8% con regular y 0 % deficiente desempeño. Por otro lado, el 57,4% tienen regular motivación influye sobre el buen desempeño, el 14,8% con regular y 12,0% deficiente desempeño. Finalmente, el 7,4% tienen poca motivación y 0,9% regular y 0% deficiente desempeño. En consecuencia, la regular motivación influye en el buen desempeño.

4.2. Análisis Inferencial

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre factores de motivación y el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatria en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022.

Ha: Existe relación significativa entre factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatria en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022

Tabla 9

Correlación de las variables Factores de Motivación y el Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factor Motivacional	Coefficiente de correlación	-,230*
		Sig. (bilateral)	,017
		N	108

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9, se presentan el resultado de la prueba no paramétrica, para determinar la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, cuyo resultado muestra una significancia de ,017 menor $p < 0,05$ y una correlación negativa baja igual a -,0230. Lo que permite aceptar la hipótesis alterna que señala: Los factores de motivación se relaciona con desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatria en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022; Lo que significa que cuanto más motivados sean los factores motivacionales mayor será el desempeño del personal de salud.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022

Ha: Existe relación significativa factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022

Tabla 10

Correlación de la dimensión factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factor Motivación Intrínseco	Coeficiente de correlación	-,165
		Sig. (bilateral)	,087
		N	108

En la tabla 10 se presentan el resultado de la prueba no paramétrica de la hipótesis específica, para determinar la relación entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral, cuyo resultado muestra una significancia de ,087 mayor $p > 0,05$ y una correlación negativa baja igual a -,165. Lo que permite aceptar la hipótesis nula que señala: Los factores de intrínsecos no se relaciona significativamente con desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022; Lo que significa que cuanto más motivados sean los factores intrínsecos no influirá en el desempeño del personal de salud

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022

Ha: Existe relación significativa entre factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022

Tabla 11

Correlación de la dimensión Factores Motivacionales Extrínsecos y desempeño laboral

			Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Factores Motivación Extrínsecos	Coeficiente de correlación	-,210*
		Sig. (bilateral)	,029
		N	108

En la tabla 11 se presentan el resultado de la prueba no paramétrica de la hipótesis específica, para determinar la relación entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral, cuyo resultado muestra una significancia de ,029 menor $p < 0,05$ y una correlación negativa baja igual a -,0210. Lo que permite aceptar la hipótesis alterna que señala: Los factores extrínsecos se relacionan significativamente con desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022; Lo que significa que cuanto más sean los factores extrínsecos mayor será el desempeño del personal de salud.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre factores organizacionales y el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022

Ha: Existe relación significativa entre factores organizacionales y el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022

Tabla 12

Correlación de la dimensión Factores Organizacionales y desempeño laboral

			Desempeño Laboral
		Coeficiente de correlación	-,275
Rho de Spearman	Factor Organizacional	Sig. (bilateral)	,004
		N	108

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

En la tabla 12 se presentan el resultado de la prueba no paramétrica de la hipótesis específica, para determinar la relación entre factores organizacionales y el desempeño laboral, cuyo resultado muestra una significancia de ,004 menor $p < 0,05$ y una correlación negativa baja igual a -,0275. Lo que permite aceptar la hipótesis alterna que señala: Los factores organizacionales se relacionan significativamente con desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022; Lo que significa que cuanto más sea el factor organizacional mayor será el desempeño del personal de salud.

V. DISCUSION

La presente investigación se propuso establecer la correspondencia entre los factores de motivación y desempeño laboral en el personal de salud de Ginecología y Obstetricia y Pediatría de los hospitales de nivel III en Cusco el año 2022. Los resultados muestran que existe una correlación negativa baja cuantificada en un valor de $-0,0230$ según la prueba paramétrica del Rho de Spearman con un nivel de significancia bilateral de $0,017$. Esto se traduce en que la relación es débil pero significativa, si se aumentan los factores de motivación repercutirá en el desempeño del personal de salud de los hospitales de tercer nivel de Cusco.

Respecto a las dimensiones específicas del estudio factores de motivación intrínseca, extrínseca y de organización; todas presentan una correlación negativa baja ($-0,165$, $-0,230$, $-0,210$ respectivamente), en relación al trabajo del personal de salud de los hospitales de nivel III del Cusco. Cabe mencionar que la primera dimensión no tiene mayor incidencia en la segunda variable en comparación con las otras dos en las cuales si bien la relación es débil si tienen implicancia, si se promueven estas mejorarán el desempeño laboral.

En cuanto a los resultados de la investigación en la comunidad científica, referente a la comparación por convergencia, tenemos en primer lugar a la correlación demostrativa entre Factores de motivación sobre el desempeño laboral del personal de salud de ginecología y obstetricia y pediatría de los hospitales nivel III; encontramos a Quintana y Tarqui (2020) quienes determinaron, la cuarta parte del personal de salud tienen insuficiente desempeño y son las que no tienen especialidad, no desarrollan docencia y no han sido capacitadas, en comparación con las de suficiente desempeño que cuentan con estos atributos.

Asimismo, Arboleda et al. (2018), halló más de la mitad de su población en estudio están motivados por el medio de trabajo, seguido del sueldo y cargo que tienen en el servicio; respecto a nuestro resultado el personal con regular y buena motivación influyen en el desempeño laboral.

En el estudio de Campos (2018) estableció que hay influencia de los aspectos motivacionales en el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital coincidiendo con Linares (2019), que determinaron la relación significativa que hay entre estas dos variables en los trabajadores de la

empresa de Multiservicios Médicos Galeno EIRL y por ello la dan la importancia para lograr los objetivos institucionales con la labor de sus trabajadores.

Con relación a las dimensiones de la variable independiente, tenemos a Huamán (2018), que determina que hay una relación significativa entre los factores de motivación intrínseca y extrínseca con desempeño laboral del personal del centro de salud de Cusco y Paredes et al. (2020), en trabajadores administrativos de colegios públicos de cinco localidades de la Región Madre de Dios concluyen que el 59% perciben que los aspectos motivacionales son parcialmente adecuados y 56% si tienen relación significativa en el desempeño del personal de estos colegios.

Por su parte Pacheco (2018), en su estudio de factores motivacionales intrínsecos (satisfacción, competencias individuales, promociones y características de estatus) y extrínsecos (tensión, relación con compañeros, jefes y presión) y su influencia en el desempeño laboral en profesionales de salud, que van de regular a bueno en relación a la segunda variable, por los factores propuestos por Frederick Herzberg

Respecto a los factores extrínsecos, Arboleda y Cardona (2018) en su estudio aplican un instrumento diferente, considerando ambiente de trabajo, salario y cargo en el servicio diferente al planteado en esta investigación que refiere al reglamento, relación interpersonal con compañeros y salario; el que ocupa el segundo lugar en el mencionado estudio es el salario comparando con nuestro estudio este ítem es muy importante en comparación con los otros, se debe considera el lugar donde se aplicó el instrumento y la población estudiada que afecta este resultado.

Asimismo, Rodríguez et al. (2020), en su estudio de motivación laboral para incremento de productividad considera ítems considerados en nuestra investigación como aspectos internos, salario, adecuado ambiente. Concluyendo que hay una influencia significativa para incrementar la productividad del personal en esta organización.

En cuanto a factores organizacionales, Purohit y Bandyopadhyay (2014) en su trabajo sobre teoría motivacional de Herzberg destaca la seguridad laboral, que forma parte de las condiciones de trabajo del presente estudio, asimismo Arboleda et al. (2018) afirma que las condiciones de trabajo afectan la satisfacción laboral y con ello el desempeño de este, por ello es importante que las organizaciones le den la debida importancia.

El presente estudio determinó la relación significativa que hay entre esta variable y el desempeño laboral del personal de salud de ginecología y pediatría de los hospitales nivel III de Cusco.

Cabe mencionar que el personal de salud objeto de este estudio se encuentra en el nivel de regular a buena motivación en un 50% respecto a los poco motivados y en la relación con el desempeño laboral hay una relación significativa de los factores motivacionales intrínsecos y de organización en contraste con la de factores extrínsecos.

Respecto a la comparación por divergencia, Guzmán et al. (2020) en relación con el desempeño laboral determinó, para el personal de salud de radiología, dan mayor importancia a la relación con el jefe inmediato, por la activa rotación de estos en este servicio; que repercute en el logro de los objetivos institucionales y de área donde laboran; en contraste que en el presente estudio la seguridad en el trabajo es relevante en el desempeño laboral.

Por otro lado, Ruiz et al. (2021). En su estudio de motivación en el buen desempeño de personal de gestión pública, determina que más del 50% de trabajadores de la UE-400 Dirección de Salud San Martín se encuentran con motivación laboral baja, debido a no aceptar las acciones de motivación que imparte esta organización acompañada del conocimiento que tienen sobre la meta a alcanzar.

Cabe mencionar, que con el resultado obtenido la prueba no paramétrica determinó la validez de la hipótesis nula respecto a los factores motivacionales intrínsecos en su relación con el desempeño laboral, que como se describió líneas arriba es uno que tienen mayor influencia en los diferentes estudios desarrollados actualmente. Que nos lleva a considerar la revisión del proceso realizado.

Respecto a la teoría que respalda el estudio sobre los factores de motivación, como la manera de satisfacer ciertas necesidades a través de diversas actividades en el ámbito laboral según Chiavenato (2012); por otro lado, Da Silva Reinaldo, (2002), plantea que la intensidad, disposición y persistencia que muestra una persona por lograr un objetivo, en una organización son las metas institucionales. Siendo la intensidad el empeño que hace la persona por lograr el objetivo planteado. La orientación es la forma como se esfuerza y la constancia es el tiempo que desarrolla el esfuerzo, Chiavenato (2012), considera que los factores de motivación es la

manera de satisfacer ciertas necesidades a través de diversas actividades en el ámbito laboral según; y por último esta investigación toma a la teoría de Higiene de Frederick Herzberg, quien propuso dos elementos en el ámbito laboral: factores motivadores y de higiene, que se encargan de motivar y satisfacer a los trabajadores. Plantea que el agrado y motivación en el compromiso son afines a factores interiores como la superación profesional y personal, ser reconocido por el entorno y responsabilidad; mencionados por los trabajadores cuando se encuentran satisfechos.

Por el contrario, si están insatisfechas asocian a factores externos como la capacidad, gestión de organización, control, relaciones con sus compañeros y el medio de trabajo (Da Silva, 2002). Estos aspectos teóricos han contribuido y se han percibido en el proceso de investigación de la primera variable.

En relación con desempeño laboral, Chiavenato (2011a), precisa que es la conducta o labores vistas en los trabajadores, importante para conseguir las metas señaladas por la organización, hay que tener en cuenta que un buen desempeño laboral se convierte en mérito o característica de los profesionales con que cuenta la institución. Cabe mencionar que las capacidades del personal que labora junto con los medios con que cuenta la institución afecta el conseguir los fines establecidos, conduciéndolo a una etapa de bienestar completo.

Otro aspecto teórico es el de Robbins (2009), que define a desempeño laboral como la operatividad del que trabaja en la organización que labora, indispensable para que esta siga operando, generando una buena labor y satisfacción. Este término está en relación con el beneficio, capacidad que un trabajador tienen para ocasionar, forjar, fabricar, terminar y crear una labor con menos tiempo, trabajo y excelente disposición y poder dirigir una valoración que trascenderá en un mejor desarrollo

En el marco de los aspectos teóricos que han contribuido a entender en la práctica la relación de las variables de estudio y su trascendencia en las organizaciones de salud en este caso; ya que la actividad que desarrollan repercute en personas y en los mismos trabajadores, debido a que si se encuentran motivados esto repercutirá en el aporte que haga cada trabajador de salud. En el sistema de salud a nivel de la región.

Aunque los resultados tuvieron una relación negativa débil todavía influyen en el trabajo que desarrolla el personal de salud de los hospitales de nivel III en Cusco.

Esta investigación ha sido desarrollada en hospitales que permitirá conocer y tomar acciones para mejorar el desempeño laboral y beneficio de los usuarios; asimismo, identificar los factores de mayor significancia permitirá que las autoridades sanitarias del hospital y otros desarrollen intervenciones en favor del trabajador y usuario externo.

Estas instituciones de salud constituyen áreas vírgenes para poder a partir del estudio realizado, plantear estudios complementarios sobre este tema que tienen incidencia directa en el personal de salud y por ende repercute en el usuario de salud que no participo en la presente investigación. Se debe considerar que son hospitales docentes, que permitiría el desarrollo de diversos estudios relacionados al tema planteado.

Por otro lado, no todos los profesionales participan de los estudios por diversos factores y constituyen un obstáculo para el desarrollo, más aún si son los jefes o autoridades; asimismo, no consideran la importancia de las investigaciones y los aportes de esta para mejorar la organización en la que se encuentran.

La innovación como fuente del cambio y mejoramiento de las actividades en los hospitales no es considerada y por ende la investigación no es una alternativa de implementación en los hospitales y con ello se desarrollan las actividades por rutina que conlleva a riesgos en la seguridad del paciente y personal de salud involucrado en la atención. La carga de trabajo, puede constituirse en una limitante para que no se dé la importancia a las investigaciones.

La cultura de investigación es baja en los hospitales donde se ha desarrollado el estudio, debido a la sobredemanda por la población que requiere ser atendida en sus problemas de salud, el tiempo que demanda y que no es compensado económicamente limitando que se desarrolle, sumado a esto los intereses profesionales del personal que labora en estas instituciones; que hace no comprometerse a desarrollar estudios con la finalidad de mejorar los diversos procedimientos que realizan.

Por otro lado, los indicadores de las dimensiones estudiadas, tienen relación negativa débil, implicando a realizar una revisión de la misma y darle importancia en las mismas para mejorar el desempeño del personal de salud y la satisfacción indirectamente en las actividades que realizan.

La investigación es relevante debido a que se ha considerado los servicios de ginecología y pediatría de las instituciones hospitalarias de tercer nivel de atención, que constituyen prioridades en la atención de salud a nivel nacional y regional, nos permitirá desarrollar acciones de mejora en favor del trabajador y hospitales de esta categoría.

Asimismo, por la trascendencia de este estudio conlleva a plantear acciones, proyectos para mejorar y hacer más eficientes estos servicios en beneficio del personal de salud que trabaja en el mismo y para los usuarios de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primero, se determinó que existe una correlación negativa baja con un valor de $-0,0230$ según la prueba paramétrica del Rho de Spearman y un nivel de significancia bilateral de $0,017$. Donde si bien la relación es débil pero significativa, ya que si se aumentan los factores de motivación repercutirá en el desempeño del personal de salud de los hospitales de tercer nivel de Cusco

Segundo, en relación con los aspectos personales con desempeño laboral, primo la hipótesis nula que plantea que no existe una correlación significativa entre factores intrínsecos y trabajo del personal de salud de los hospitales de nivel III del Cusco.

Tercero, respecto a determinar los aspectos externos y desempeño laboral, si se comprobó la relación significativa que hay entre estas dos variables; en tal sentido si se mejoran este aspecto habrá un mejor desempeño en los trabajadores del hospital.

Cuarto, los aspectos organizacionales y desempeño laboral establecen una fuerte correspondencia, por lo que, si se mejora estos aspectos, se mejorará el trabajo del profesional de salud en los hospitales de tercer nivel de la ciudad del Cusco.

VII. RECOMENDACIONES

Primero, se encomienda al personal de los establecimientos de salud de tercer nivel de Cusco, participar de las investigaciones relacionadas a los temas de factores de motivación y desempeño laboral. Es importante profundizar sobre este tema para establecer programas que promuevan acciones y programas de motivación en estas instituciones

Segundo, a los directores y equipo de gestión de los hospitales considerar en sus planes tácticos actividades que potencien las relaciones interpersonales, estímulos no monetarios y adecuación de los reglamentos de la institución con la participación del personal de salud como eje de estas organizaciones.

Tercero, al director del hospital y jefes de los departamentos de Ginecobstetricia y Pediatría, diseñar instrumentos para evaluar el desempeño laboral, establecer acciones de seguimiento monitoreo y evaluación, para de esta manera fortalecer la cooperación del personal de salud no solo en las actividades asignadas sino también en aquellas que contribuyan a mejorar la prestación de salud.

REFERENCIAS

- Alarcón Henríquez, Nancy; Ganga Contreras, Francisco; Pedraja Rejas, Liliana; Monteverde Sánchez, Alessandro (2020) Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave* 2020;20(4): e7900 DOI10.5867/medwave.2020.04.7900
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1103971?lang=es>
- Arboleda Posada, Gladys Irene y Cardona Jiménez, Jairo León (2018) Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá DOI: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psld>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda-Navales, M. G. (2016). The research protocol III. Study population]. *Revista alergia México* (Tecamachalco, Puebla, México: 1993), 63(2), 201–206.
<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Avelar Ferreira, Claudia; Teixeira Reis Neto, Mario; Costa Nunes, Simone (2021). Satisfaction at Work: Perceptions and Expectations with the Motivational Factors/ *Revista Electrónica de Estrategia de Negocios*, 14(2), 195+. DOI: <https://doi.org/10.19177/reen.v14e22021195-216>
- Baena Paz, Guillermina (2017) Metodología de la Investigación Serie integral por competencias. México, Grupo Editorial PATRIA, 2017 pág. 67-71
- Bances Dávalos LE, Arango-Ochante P, De La Cruz-Vargas J. (2015) Desempeño profesional del personal de los establecimientos de salud con funciones obstétricas- neonatales de lima y provincia del 2015. *Rev Peru Investig Matern Perinat.* 2021; 10(3): 13-19 DOI <https://doi.org/10.33421/inmp.2021245>
- Bautista Cuello, Rossmery; Cienfuegos Fructus, Rosita; Aguilar Panduro, Elías. (2020) El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Universidad Peruana Unión Lima Perú. *Revista de Investigación Valor Agregado* 7(1),109-121. DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417> Recibido: 27/09/2020 Aceptado: 05/11/2020

- Bonal Ruiz, R., Díaz, A., & Sotomayor Escalona, R. (2020). Factores asociados al mejoramiento del desempeño a través de actividades de superación. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 19(6), e3240. Recuperado de <http://www.revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3240>, ISSN-e 1729-519X,
- Bembibre, et al (2016) Las competencias profesionales: un enfoque de formación y desarrollo de la expresión escrita en las universidades médicas. *Rev Hum Med [online]*. 2016, vol.16, n.3, pp.519-531. ISSN 1727-8120.
- Bourke, J, Kirby, A y Doran, J. (2016). *Survey y Questionnaire Design: Collecting Primary Data to Answer Research Questions*. Ireland: NuBooks, 2016.
- Caballero Falcon, Lisbet; Estrada Carrión, Raúl (2020) El desempeño del personal de salud en los hospitales públicos de Latinoamérica en los años 2015 al 2020. Una revisión a la literatura científica Universidad Privada del Norte <https://hdl.handle.net/11537/27028>
- Cabezas, M, Torres, S. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica (1raed.)*. Universidad fuerzas armadas. Sangolqui-Ecuador. <http://www.repositorio.espe.edu.ec>.
- Campos, H. (2017). Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, [tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo Sede Lima Norte]. Archivo digital en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12652>
- Castro Vásquez, Paola (2016). El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de pymes potosinas. Universidad Autónoma del Estado de San Luis Potosí. Potosí, México.: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4070>
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286.

- Chiavenato, Idalberto (2000) *Administración de los Recursos Humanos*. 5ta Edición. Colombia. Mc Graw Hill.
- Chiang Vega, María; San Martín Neira, Nadia (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. Scielo, pp. 1-7. Recuperado el 14 de febrero de 2019, <https://n9.cl/pvas>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital humano de las organizaciones*. (9na ed.).
- Choi, J. Y., Miao, C., Oh, I. S., Berry, C. M., & Kim, K. (2018). Relative Importance of Major Job Performance Dimensions in Determining Supervisors' Overall Job Performance Ratings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377– 389.
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. México, D.F. Cengage Learning Latin America.
- Davenport, J., & Gardiner, P. D. (2007). Performance management in the not-for-profit sector with reference to the National Trust for Scotland. *Total, Quality Management and Business Excellence*, 18(3), 303-311. doi: 10.1080/14783360601152517
- ESAN BUSSINES (2021) *Las nueve dimensiones del clima organizacional de Litwin y Stinger* (visitado 21 octubre 2022) <https://n9.cl/1vpz7>
- Escudero Sánchez, Carlos L. y Cortez Suarez Liliana A. (2018) *Técnicas y métodos Cualitativos para la investigación científica*. Ecuador, Editorial UTMACH, 2018 pág. 19
- Espinosa Aguilar, A., Gibert Lamadrid, M., & Oria Saavedra, M. (2016). El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1). Recuperado de <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
- Fuentes, S. *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Tesis de Licenciatura. Universidad Rafael Landívar. Guatemala; 2012.
- González, L. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo*. España:

- Gómez, C. (2016). Factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que tienen los empleados de la empresa cordoble, [tesis de Licenciatura, universidad de san Buena Aventura Medellín].
- Guzmán-Narciso, Guillermo Alex y Sánchez-García, Waynner y Placencia-Medina, Maritza Dorila y Silva-Valencia, Javier (2020) Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>,
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: McGraw Hill.
- Huamán Álvarez María Felicia. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37187>
- Igbaria, M., Iivari, J., & Maragahh, H. (1995). Why do individuals use computer technology? A Finnish case studies. *Information and Management*, 29(5), 227-238. DOI: 10.1016/0378-7206(95)00031-0
- Lazaroiu, G. (2015). Work Motivation and Organizational Behavior. *Contemporary Readings in Law & Social Justice*, 7(2), 66–75.
- Leyva, C. (2016). Tecnología para la evaluación del desempeño individual alineada al desempeño organizacional: aplicación en organizaciones turísticas de Holguín. La Habana: Editorial Universitaria. Obtenido de <https://n9.cl/j1519>
- Monday, W., y Noe, R. (2005). Administración de recursos humanos. (Novena ed.). Mexico: PEARSON EDUCATION. Obtenido de <https://n9.cl/udsc>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia. Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475–480.
- Murillo, Juan Pablo, Bellido-Boza, Luciana, Huamani-Ñahuinlla, Percy, Garnica-Pinazo, Gladys, Munares-García, Oscar, & Del-Carmen, José. (2019). Satisfacción y tiempo de espera de usuarios de establecimientos de salud peruanos: análisis secundario de ENSUSALUD 2014-2016. *Anales de la*

Muñoz, V (2018). Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Laboral en personal de la venta [Tesis de Maestría, Universidad Francisco de Victoria Madrid España]

Oficina Internacional del Trabajo (OIT: 2016). Estudio General de las memorias relativas al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el Protocolo de 1995 del Convenio sobre la inspección del trabajo, (núm. 82), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Informe III (1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.^a reunión de Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (OIT/CEPAL, 2013). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Suiza: OIT/CEPAL, 2013.

Organización Internacional del Trabajo (1993) Formación profesional. Glosario de términos escogidos, Ginebra.

OPS. Salud de trabajadores. 2019 en Ginebra. Revista salud publica [Internet] 2019; 7(1).41-42. [Citado 2 noviembre 2021]. Disponible en: <https://n9.cl/b4j6o>

Orbe, S. (2019). Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la superintendencia de economía popular y solidaria-SEPS, [tesis de Maestría, universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador].

Organización Mundial de la Salud y Observatorio de la Fuerza Laboral de África (OMS/OFLA) (2015). Guinebra – Suiza: Atlas africano de la fuerza de trabajo sanitaria

Pacheco Cardena, Yenny (2018) Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Tupac Amaru. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo.

Paredes Valverde, Yolanda; Quispe Herrera, Rosel; Estrada Araoz, Edwin G. (2020) Factores motivacionales y el desempeño laboral de los trabajadores

administrativos de instituciones educativas públicas. *Revista de Producción, Ciencias e Investigación* 4 (34), 13-20. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss34.2020pp13-20>.

Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2017). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 17(2), 228-241. doi: <https://n9.cl/bxkpv>

Quintana Atencio, Daniel; Tarqui-Maman, Carolina (2020) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>

Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Prentice Hall.

Robbins, S; Judge, T (2013). *Comportamiento Organizacional*, 13a. ed. Pearson Educación México, 2009 pp 310, <https://n9.cl/tyd5w>

Robles M, Dierssen T, Martínez E, Herrera P, Díaz A, Llorca J. Variables relacionadas con la satisfacción laboral.

Rubió, T. (2016). *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las Organizaciones* (Primera ed.). Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L. Obtenido <https://n9.cl/qib32>

Rodríguez, Aleny M.; Segura, Xóchitl; Elizondo, Melchor; Moreno, Reimundo; Montalvo, Jesús. (2020) Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios* 41(43), 53-68 DOI: 10.48082/espacios-a20v41n43p05

Ruiz Corea, S., Aguilar Saldaña, C. M., Olivas Salazar, H., Ruiz Correa, J., Flores Arévalo, P., & Cueto Orbe, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3805-3823. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

Sánchez, M. (2011). Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital “Dr. Adolfo Princlara. Puerto Cabello,

Estado Carabobo. [Tesis de maestría Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada de Venezuela].

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Valdés, H, (2020). Qué es la motivación, su importancia y sus principales teorías. <https://n9.cl/wneem>

Zela Pacheco, Laura Margarita, & Castro Llaja, Lindomira, & Zuta Arriola, Noemí (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Investigación Valdizana, 12 (3),157-164. [fecha de Consulta 18 de septiembre de 2022]. ISSN: 1994-1420. Disponible en: <https://n9.cl/7wm84>

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022

Autor: Cynthia Carol Vila Maguiña

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Qué relación existe entre los factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022?	Establecer la relación que existe entre los factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022	Los factores de motivación se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022	Factores de motivación	D1 Factores Motivacionales intrínsecos D2 – Factores motivacionales extrínsecos D-3 Factores organizacionales
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2	DIMENSIONES
¿Qué relación existe entre los factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022?	Establecer la relación que existe entre factores motivacionales intrínsecos y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022	Los factores motivacionales intrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022	Desempeño laboral	D1 - Planificación D2 - Responsabilidad D3 - Iniciativa
¿Qué relación existe entre factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022?	Establecer la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecos y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022	Los factores motivacionales extrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022		D4 - Oportunidad D5 – Calidad de Trabajo D6 – Confiabilidad y Discreción
¿Qué relación existe entre los factores organizacionales y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022?	Establecer la relación que existe entre factores organizacionales y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022	Los factores organizacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco año 2022		D7 – Relaciones Interpersonales D8 – Cumplimiento de las Normas
METODOLOGÍA: Enfoque de Investigación: Cuantitativa. Tipo de Investigación: Básica. Nivel de Investigación: Correlacional. Diseño: No experimental Corte: Transversal. Método: Hipotético-Deductivo. Población: (Profesionales de la salud / Profesionales de la salud). Instrumento: Encuesta				

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco, 2022

Autor: Cynthia Carol Vila Maguiña

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL	
Factores de Motivación	Los aspectos relacionados a la motivación están vinculados a lo interno o propio de una persona, según Herzberg (1963), es la complacencia interna del individuo, la clasifica en dos factores uno intrínseco concerniente a lo que el trabajador desea para desarrollar sus actividades y extrínsecos al entorno y la influencia que tienen en el mismo dentro de la institución, (Guzman,2020).	Los factores motivacionales se medirán con la encuesta adaptada denominada Encuesta de medición de Factores Motivacionales, que recogerá la información de las dimensiones e indicadores descritos a continuación.).	D1- Factores Motivacionales intrínsecos	Satisfacción con el trabajo desarrollado	1-4	Ordinal	Buena Motivación (112-152)	
				Competencia profesional	5-7			
				Responsabilidad	8-10			
			D2- Factores Motivacionales extrínsecos	Relación interpersonal con los compañeros	11-14		Nunca (1)	Regular Motivación (71-111)
				Reglamento Institucional	15-17		A veces (3)	
				Salario	18-20		Casi siempre (4)	
			D3- Factores Organizacionales	Condición Laboral	21-25		Siempre (5)	Poca Motivación (30-70)
				Tiempo de Servicio	26-27			
				Condiciones de Trabajo	28-30			
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES		ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL	
Desempeño laboral	Es la actividad que desarrolla la persona dentro de la organización y es necesario para que esta siga funcionando, está relacionada a las competencias de la persona y recursos que tienen la institución ya repercute en el desempeño para conseguir los objetivos institucionales y satisfacción del trabajador, Chiavenato (2002)	El desempeño laboral se medirá con la encuesta adaptada de la Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V01, denominada Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Profesionales), que recogerá la información de las dimensiones e indicadores	D1 - Planificación	Bueno Regular Deficiente	I-V	Ordinal	Buen desempeño (30 - 40)	
			D2 - Responsabilidad		I-V			
			D3 - Iniciativa		I-V			
			D4 - Oportunidad		I-V			
			D5 - Calidad de Trabajo		I-V			
			D6 - Confiabilidad y Discreción		I-V			
			D7 - Relaciones Interpersonales		I-V			
			D8 - Cumplimiento de las Normas		I-V			
					5	Regular desempeño (19-29)		
					I (1); II (2), III (3); IV (4) y V (5)	Deficiente Desempeño (8 – 18)		

ANEXO 3 INSTRUMENTO Y FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

ENCUESTA DE MEDICION DE FACTORES MOTIVACIONALES

A continuación, se muestra una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder de acuerdo con lo que considere conveniente. Esta relacionado a un estudio con fines académicos sobre los factores motivacionales, es muy importante la opinión que usted nos brindaría, además es confidencial.

I. DATOS GENERALES

1. Edad: _____ años
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Tiempo que labora en la institución
 - a. Menos de 1 año ()
 - b. De 1 a 5 años ()
 - c. De 6 a 10 años ()
 - d. Más de 10 años ()
4. Condición Laboral
 - a. Nombrado
 - b. Contratado

INSTRUCCIONES

Por favor complete los espacios en blanco, lea atentamente y marque con una (X) la respuesta que usted considere, según corresponda. Gracias por su colaboración

	FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad					
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
	FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS					
11	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo					
12	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo					
13	Las relaciones con compañeros de y trabajo son cordiales					
14	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.					
15	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del personal de salud					
16	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores					

17	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional según especialidad					
18	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
19	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional					
20	El sueldo es la más grande motivación en la carrera					
	FACTOR ORGANIZACIONAL					
21	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo.					
22	En mi servicio hay escasez de personal profesional y no profesional					
23	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero					
24	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja.					
25	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad.					
26	El contrato que tengo me brinda seguridad laboral					
27	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional.					
28	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mis competencias para la prestación de servicios					
29	Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.					
30	Siento que ya cumplí mi tiempo de servicio					

Ficha Técnica – Cuestionario de la variable Factores de Motivación

Nombre	Cuestionario Factores Motivacionales
Autora	Br. Melani Campos Huarez
Adaptado por	Cynthia Carol Vila Maguiña
Administración	Individual y colectiva
Duración	De 15 a 20 minutos
Significación	Medir dimensiones de factores de motivación
Cantidad de ítems	30
Tipo de Escala	Ordinal tipo Likert: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre
Dimensiones que mide	Factores intrínsecos, Factores extrínsecos y Factores Organizacionales
Aplicación	Profesionales de Salud
Validez	Sometida a juicio de tres expertos
Confiabilidad	Mediante el coeficiente Alfa de Cronbach
Baremación de la variable	Buena: 112-152; Regular 71-111 ,Poca: 30-70

ANEXO 4 INSTRUMENTO Y FICHA TÉCNICA DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

ENCUESTA DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se muestra una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder de acuerdo con lo que considere conveniente. Está relacionado a un estudio con fines académicos sobre los factores motivacionales, es muy importante la opinión que usted nos brindaría, además es confidencial.

I. DATOS GENERALES

1. Edad: _____ años 2. Sexo: Masculino () Femenino ()

3. Tiempo que labora en la institución

a. Menos de 1 año () b. De 1 a 5 años () c. De 6 a 10 años () 4. Condición Laboral

d. Más de 10 años ()

a. Nombrado b. Contratado

INSTRUCCIONES

Por favor complete los espacios en blanco, lea atentamente y marque con una (X) la respuesta que usted considere, según corresponda. Gracias por su colaboración

	DIMENSIONES	I	II	III	IV	V
1	Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Le es muy difícil planificar	En general tiene inconvenientes para planificar	Facilidad con Planificación	Buena planificación.	Excelente nivel de planificación
2	Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas	Falla en cumplimiento de las funciones	Ocasionalmente asume con responsabilidad las funciones	Cumple con responsabilidad las funciones	Muy responsable en las funciones	Excelente responsabilidad en las funciones
3	Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	Carece de iniciativa.	No se apeg a la rutina establecida	Por lo general se apeg a la rutina	Con frecuencia asigna tareas no evalúa	Excelente asignación de tareas y evaluación de estas.
4	Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Nunca cumple con los trabajos en los plazos establecidos.	No cumple con los trabajos en los plazos establecidos.	A veces cumple con los trabajos a tiempo	Casi siempre cumple con los plazos establecidos	Siempre entrega los trabajos y aún antes del plazo establecido.
5	Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado	Son mayores los errores que los aciertos.	Frecuentemente incurre en errores apreciables	Algunas veces comete errores no muy significativos	Generalmente realiza buenos trabajos.	Realiza excelentes trabajos.
6	Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva	Indiscreto nada confiable.	No sabe diferenciar la información, indiscreto provoca conflictos	A veces sabe diferenciar la información que puede dar	En general es prudente y guarda la información confidencial	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos
7	Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo	No es cortés con sus compañeros	Es habitualmente descortés en el trato	A veces manifiesta buen trato	Casi siempre es tiene buenos modales	Excelente amabilidad y trato con todos sus compañeros
8	Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.	No cumple con las normas	Cumple con las normas si le recuerdan hacerlo	A veces cumple las normas	Casi siempre cumple las normas	Siempre cumple con las normas

Ficha Técnica – Cuestionario de la variable Desempeño Laboral

Nombre	Cuestionario Desempeño Laboral
Autora	Ministerio de Salud (RM N° 626-2008/MINSA)
Adaptado por	Cynthia Carol Vila Maguiña
Administración	Individual
Duración	De 15 a 20 minutos
Significación	Medir dimensiones de Desempeño Laboral
Cantidad de ítems	40
Tipo de Escala	Ordinal tipo, Numérica
Dimensiones que mide	Planificación, Responsabilidad, Iniciativa, Oportunidad, Calidad del Trabajo, Confiabilidad y Discreción, Relaciones Interpersonales, Cumplimiento de las normas
Aplicación	Profesionales de Salud
Validez	Sometida a juicio de tres expertos
Confiabilidad	Mediante el coeficiente Alfa de Cronbach
Baremación de la variable	Buen: 30-40; Regular 19 – 29 ,Deficiente: 8-18

ANEXO 5 CERTIFICADOS DE VALIDACION DE EXPERTO

• EXPERTO 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES MOTIVACIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS								
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	✓		✓				
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	✓		✓		✓		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	✓		✓		✓		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	✓		✓		✓		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo	✓		✓		✓		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional	✓		✓		✓		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad	✓		✓		✓		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	✓		✓		✓		
11	El sueldo que me brindan es adecuado	✓		✓		✓		
12	Hay variedad en el trabajo que realizo	✓		✓		✓		
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS								
13	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva	✓	No	Si	No	Si	No	
14	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
15	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	✓		✓		✓		
16	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del personal de salud	✓		✓		✓		



17	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el personal de salud.	✓		✓		✓		
18	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución	✓		✓		✓		
19	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros	✓		✓		✓		
20	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.	✓		✓		✓		
21	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	✓		✓		✓		
22	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional	✓		✓		✓		
23	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores	✓		✓		✓		
24	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional según especialidad	✓		✓		✓		
25	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	✓		✓		✓		
26	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	✓		✓		✓		
FACTOR ORGANIZACIONAL								
27	Al ingresar a la emergencia, y veo un pasadizo lleno de pacientes me deprimó y aflijo.	✓		✓		✓		
28	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo.	✓		✓		✓		
29	En mi servicio hay escasez de personal profesional (enfermeras) y no profesional (técnicos de enfermería).	✓		✓		✓		
30	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja.	✓		✓		✓		
31	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad.	✓		✓		✓		
32	El contrato que tengo me brinda seguridad laboral	✓		✓		✓		
33	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	✓		✓		✓		

• EXPERTO 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS								
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	✓		✓		✓		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	✓		✓		✓		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	✓		✓		✓		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	✓		✓		✓		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo	✓		✓		✓		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional	✓		✓		✓		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad	✓		✓		✓		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	✓		✓		✓		
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
12	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	Las relaciones con compañeros de y trabajo son cordiales	✓		✓		✓		
14	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.	✓		✓		✓		
15	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del personal de salud	✓		✓		✓		
16	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores	✓		✓		✓		
17	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional según especialidad	✓		✓		✓		
18	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	✓		✓		✓		
19	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional	✓		✓		✓		
20	El sueldo es la más grande motivación en la carrera	✓		✓		✓		



FACTOR ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo.	✓		✓		✓		
22	En mi servicio hay escasez de personal profesional y no profesional	✓		✓		✓		
23	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero	✓		✓		✓		
24	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja.	✓		✓		✓		
25	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad.	✓		✓		✓		
26	El contrato que tengo me brinda seguridad laboral	✓		✓		✓		
27	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional.	✓		✓		✓		
28	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mis competencias para la prestación de servicios	✓		✓		✓		
29	Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.	✓		✓		✓		
30	Siento que ya cumplí mi tiempo de servicio	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Salanda Victoria Leon Villalobos DNI: 23962092

Especialidad del validador: Doctora en Educación Superior e Investigación
Magister en Salud Pública con mención en Epidemiología

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

.....de.....del 20.....

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PLANIFICACION								
1	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.	/		/		/		
2	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.	/		X		/		
3	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.	/		/		/		
4	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos	/		/		/		
5	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.	/		/		/		
RESPONSABILIDAD								
6	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso	/		/		/		
7	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas	/		/		/		
8	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso	/		/		/		
9	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas	/		/		/		
10	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones	/		/		/		
INICIATIVA								
11	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros	/		/		/		
12	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales	/		/		/		
13	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos	/		/		/		
14	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.	/		/		/		
15	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos	/		/		/		
OPORTUNIDAD								
16	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido	/		/		/		
17	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado	/		/		/		
18	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas	/		/		/		
19	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo	/		/		/		
20	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido	/		/		/		

CALIDAD DEL TRABAJO						
21	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.	/	/	/		
22	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina	/	/	/		
23	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos	/	/	/		
24	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.	/	/	/		
25	Frecuentemente incurre en errores apreciables.	/	/	/		
CONFIABILIDAD Y DISCRECION						
26	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias	/	/	/		
27	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros	/	/	/		
28	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial	/	/	/		
29	Indiscreto nada confiable	/	/	/		
30	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos	/	/	/		
RELACIONES INTERPERSONALES						
31	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento	/	/	/		
32	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo	/	/	/		
33	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente	/	/	/		
34	No siempre manifiesta buen trato con terceros, pero esas acciones no tienen mayor trascendencia	/	/	/		
35	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto	/	/	/		
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS						
36	A veces no muestra respeto a las normas de la institución	/	/	/		
37	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución	/	/	/		
38	Cumple con las normas, pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas	/	/	/		
39	No cumple con las normas	/	/	/		
40	Casi siempre cumple las normas de la Institución	/	/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Wanda Victoria Leon Velasco DNI: 23962092

Especialidad del validador: Doctora en Educación Superior e Investigación

Maestría en Salud Pública con mención en Epidemiología

- 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


 Firma del Experto Informante.

• **EXPERTO 3**



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS								
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	✓		✓		✓		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	✓		✓		✓		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	✓		✓		✓		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	✓		✓		✓		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo	✓		✓		✓		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional	✓		✓		✓		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad	✓		✓		✓		
10	Assumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	✓		✓		✓		
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS								
		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
12	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	Las relaciones con compañeros de y trabajo son cordiales	✓		✓		✓		
14	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.	✓		✓		✓		
15	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del personal de salud	✓		✓		✓		
16	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores	✓		✓		✓		
17	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional según especialidad		✓	✓		✓		
18	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	✓		✓		✓		
19	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional	✓		✓		✓		
20	El sueldo es la más grande motivación en la carrera	✓		✓		✓		



FACTOR ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo.	✓		✓		✓		
22	En mi servicio hay escasez de personal profesional y no profesional	✓		✓		✓		
23	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero	✓		✓		✓		
24	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja.	✓		✓		✓		
25	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad.	✓		✓		✓		
26	El contrato que tengo me brinda seguridad laboral	✓		✓		✓		
27	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional.	✓		✓		✓		
28	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mis competencias para la prestación de servicios	✓		✓		✓		
29	Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.	✓		✓		✓		
30	Siento que ya cumplí mi tiempo de servicio	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Conexión de observación

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Ingrid Caren Chacón Inacotipa*

DNI: *40 43 26 79*

Especialidad del validador:

Mg. en Gobierno y Gestión en Salud

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.

31 de *Octubre* del *2022*

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

[Firma]

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE FACTORES DE MOTIVACION

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS								
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo	✓		✓		✓		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	✓		✓		✓		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	✓		✓		✓		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	✓		✓		✓		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo	✓		✓		✓		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional	✓		✓		✓		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad	✓		✓		✓		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	✓		✓		✓		
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS								
11	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo	✓		✓		✓		
12	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	Las relaciones con compañeros de y trabajo son cordiales	✓		✓		✓		
14	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se basa en un clima de respeto y serenidad.	✓		✓		✓		
15	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del personal de salud	✓		✓		✓		
16	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores	✓		✓		✓		
17	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional según especialidad		✓	✓		✓		
18	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	✓		✓		✓		
19	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional	✓		✓		✓		
20	El sueldo es la más grande motivación en la carrera	✓		✓		✓		

	FACTOR ORGANIZACIONAL	SI	No	SI	No	SI	No
21	Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía hacerlo.	✓		✓		✓	
22	En mi servicio hay escasez de personal profesional y no profesional	✓		✓		✓	
23	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero	✓		✓		✓	
24	Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja.	✓		✓		✓	
25	El área donde laboro me brinda seguridad y comodidad.	✓		✓		✓	
26	El contrato que tengo me brinda seguridad laboral	✓		✓		✓	
27	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa o pago adicional.	✓		✓		✓	
28	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mis competencias para la prestación de servicios	✓		✓		✓	
29	Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.	✓		✓		✓	
30	Siento que ya cumplí mi tiempo de servicio	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Conexión de observación

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


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ingrid Pared Cusque Inacotipa DNI: 40 43 2679

Especialidad del validador: Mg. en Gobierno y Gestión en Salud.

- 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

31 de octubre del 2022


 Firma del Experto Informante.

ANEXO 6 VERIFICACION DEL GRADO DE LOS EXPERTOS SEGÚN SUNEDU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VARGAS LEON, MAURO DNI 24705645	BACHILLER EN MEDICINA HUMANA Fecha de diploma: 26/01/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
VARGAS LEON, MAURO DNI 24705645	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 11/08/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
VARGAS LEON, MAURO DNI 24705645	MAESTRO EN SALUD PUBLICA MENCION GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 24/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
VARGAS LEON, MAURO DNI 24705645	TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD Fecha de diploma: 30/11/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD RICARDO PALMA PERU



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
LEON VILLALOBOS, YOLANDA VICTORIA DNI 23962092	BACHILLER EN CIENCIAS OBSTETRICIA Fecha de diploma: 07/08/1985 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
LEON VILLALOBOS, YOLANDA VICTORIA DNI 23962092	MAGISTER EN SALUD PÚBLICA MENCION EN EPIDEMIOLOGÍA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
LEON VILLALOBOS, YOLANDA VICTORIA DNI 23962092	BACHILLER EN CIENCIAS CON MENCION EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
LEON VILLALOBOS, YOLANDA VICTORIA DNI 23962092	LICENCIADO EN OBSTETRICIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i>
LEON VILLALOBOS, YOLANDA VICTORIA DNI 23962092	DOCTOR EN EDUCACION Fecha de diploma: 17/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
LEON VILLALOBOS, YOLANDA VICTORIA DNI 23962092	ARTISTA PROFESIONAL ESPECIALIDAD DIBUJO Y PINTURA Fecha de diploma: 30/05/2012 Modalidad de estudios: -	ESCUELA SUPERIOR AUTÓNOMA DE BELLAS ARTES "DIEGO QUISPE TITO" DEL CUSCO <i>PERU</i>



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CHOQUE INCACUTIPA, INGRID CAREN DNI 40432679	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/02/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
CHOQUE INCACUTIPA, INGRID CAREN DNI 40432679	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 07/11/2007 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
CHOQUE INCACUTIPA, INGRID CAREN DNI 40432679	TÍTULO DE MÁSTER EN GOBIERNO Y GERENCIA EN SALUD Fecha de Diploma: 07/09/2015 <i>TIPO:</i> <ul style="list-style-type: none">• RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 25/05/2017 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSITAT POMPEU FABRA ESPAÑA

ANEXO N° 07 PRUEBA PILOTO

Encuesta de Factores de Motivacion

Suje to	Factores Motivacionales intrínsecos										Factores Motivacionales extrínsecos										Factor Organizacional										
	Accion con el trabajo desarrollo				Competencia Profesional			Responsabilidad			Relación interpersonal con los compañeros				Reglamento Institucion			Salario			Condición Laboral			Tempo de Servicio		Condiciones de Trabajo					
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26		Item 27	Item 28	Item 29	Item 30
1	3	4	3	3	1	1	2	1	3	4	1	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	1	61
2	3	4	3	3	1	2	2	2	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	1	72
3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	5	3	3	3	1	2	3	4	2	3	3	4	1	2	4	1	85
4	4	5	3	4	2	2	3	2	4	5	3	3	4	4	5	3	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	1	2	4	2	96
5	4	5	4	4	2	2	3	2	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	4	1	3	4	2	100
6	5	5	5	4	2	3	4	2	5	5	3	3	4	4	5	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	110
7	5	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	1	5	4	5	4	4	4	4	2	4	5	3	126
8	4	5	5	4	2	2	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	3	2	1	1	3	3	3	2	3	4	1	2	5	5	92
9	5	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	1	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	95
10	4	4	3	3	1	1	1	2	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	5	2	2	3	3	1	3	4	4	89
11	4	4	5	4	2	2	3	1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	96
12	0.545	0.248	0.81	0.248	0.446	1.107	1.058	0.364	0.545	0.248	0.876	0.182	0.595	0.612	1.421	0.512	0.612	0.628	0.083	1.339	0.264	0.512	0.562	0.876	0.512	0.43	0.413	0.595	0.512	1.521	272.3

CALCULO DE ALFA DE CRONBACH

$$\alpha' = \left[\frac{k}{k-1} \right] * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

Dónde:

k= Número de Ítems

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianza de cada Ítems

S_r^2 = Varianza Total

k= 30

S2i 18.67769

S2r 272.2645

α = 0.963515935

La prueba muestra alta fiabilidad

Encuesta de Desempeño Laboral

Desempeño Laboral									
Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	
1	5	4	2	3	2	2	5	3	26
2	5	4	2	3	2	2	5	4	27
3	5	4	2	3	2	2	5	5	28
4	5	2	2	3	2	2	5	5	26
5	5	2	2	3	2	2	5	1	22
6	5	2	2	4	2	2	5	2	24
7	1	2	2	1	2	2	1	2	13
8	1	2	2	1	2	2	1	2	13
9	1	2	2	2	2	2	1	2	14
10	2	2	2	2	2	2	1	2	15
	3.45	0.84	0	0.85	0	0	3.84	1.76	35.76

CALCULO DE ALFA DE CRONBACH

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

Dónde:

k= Número de Ítems

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianza de cada Ítems

S_r^2 = Varianza Total

k= 8 La prueba muestra fiabilidad

S_{2i} 10.74

S_{2r} 35.76

α= 0.799616

ANEXO 8 APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE MUESTREO

Calculo de la muestra

La población por estudiar constituye un universo de 200 profesionales de salud, se determina el tamaño de la muestra con la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2pq}{e^2 (N-1)+Z^2 pq}$$

Z: Desviación estándar según el nivel de confianza (Z=1.96)

E: Margen de error (5%=0.05)

p: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5)

N: Tamaño del universo o población (N=200)

N: Tamaño óptimo de la muestra

$$n = \frac{150.(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2 (200-1)+ (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 108$$

El tamaño de la muestra ser de 131 profesionales de salud que cumplan los criterios de inclusión.

La muestra para cada servicio y grupo profesional se desarrollará mediante afijación proporcional.

ANEXO 9 CARTAS DE AUTORIZACION DE INGRESO A LOS HOSPITALES



Lima, 24 de octubre de 2022

Carta P. 1314-2022-UCV-EPG-SP

MEDICO CIRUJANO
JOSE PINARES VALENCIA
DIRECTOR EJECUTIVO
HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILA MAGUIÑA CYNTHIA CAROL**; identificado(a) con DNI/CE N° 09593699 y código de matrícula N° 7002743634; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

016726

GOBIERNO REGIONAL CUSCO	
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO	
HOSPITAL REGIONAL CUSCO	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
07 NOV 2022	
HORA	10:38
FOLIOS:	23 + 601
FIRMA	

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 7 de noviembre de 2022

Carta P. 1438-2022-UCV-EPG-SP

Dr.
ABEL PAUCARMAYTA TACURI
CAPACITACIÓN
HOSPITAL ANTONIO LORENA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VILA MAGUIÑA CYNTHIA CAROL**; identificado(a) con DNI/CE N° 09593699 y código de matrícula N° 7002743634; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

ANEXO 11 BASE DE DATOS

N°	Edad	Sexo	Tiempo que labora en la	Condición Labc	FACTOR MOTIV I	Factores Motiv	Factor Organi	TOTAL
1	48	Femenino	De 6 a 10 años	Nombrado	29	33	34	96
2	59	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	36	30	28	94
3	37	Femenino	De 6 a 10 años	Nombrado	25	24	23	72
4	58	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	39	33	31	103
5	54	Femenino	De 6 a 10 años	Nombrado	31	30	27	88
6	43	Femenino	De 6 a 10 años	Nombrado	38	26	26	90
7	55	Femenino	De 6 a 10 años	Nombrado	36	38	31	105
8	33	Femenino	Menos de 1 año	Contratado	45	45	36	126
9	52	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	45	41	32	118
10	28	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	44	36	37	117
11	36	Femenino	De 6 a 10 años	Contratado	37	33	36	106
12	59	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	31	31	27	89
13	50	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	38	27	30	95
14	38	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	31	32	20	83
15	57	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	39	27	30	96
16	64	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	46	36	40	122
17	44	Femenino	De 6 a 10 años	Contratado	40	27	31	98
18	45	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	36	35	32	103
19	46	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	31	26	27	84
20	44	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	36	25	28	89
21	45	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	41	31	28	100
22	62	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	36	37	37	110
23	57	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	42	31	38	111
24	30	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	40	32	30	102
25	36	Femenino	Menos de 1 año	Contratado	47	45	36	128
26	39	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	44	38	34	116
27	40	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	44	39	33	116
28	37	Femenino	De 6 a 10 años	Contratado	39	30	30	99
29	38	Masculino	De 1 a 5 años	Contratado	34	29	27	90
30	65	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	43	27	32	102
31	31	Masculino	De 1 a 5 años	Contratado	37	36	31	104
32	57	Masculino	Más de 10 años	Nombrado	40	34	32	106
33	48	Masculino	De 6 a 10 años	Nombrado	37	32	24	93
34	48	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	40	33	26	99
35	55	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	35	23	28	86
36	36	Femenino	Menos de 1 año	Contratado	49	44	38	131
37	30	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	35	30	28	93
38	32	Femenino	Menos de 1 año	Nombrado	35	33	29	97
39	68	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	36	30	31	97
40	45	Femenino	De 6 a 10 años	Nombrado	37	23	29	89
41	39	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	37	24	28	89
42	55	Masculino	Más de 10 años	Nombrado	39	34	30	103
43	33	Masculino	De 1 a 5 años	Contratado	29	30	21	80
44	61	Masculino	Más de 10 años	Nombrado	47	45	44	136
45	40	Femenino	De 1 a 5 años	Nombrado	33	24	19	76
46	47	Masculino	Más de 10 años	Contratado	22	24	22	68
47	47	Masculino	Menos de 1 año	Nombrado	36	32	30	98
48	34	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	44	38	32	114
49	40	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	42	25	26	93
50	43	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	43	42	31	116
51	51	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	39	28	28	95
52	59	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	40	24	26	90
53	45	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	41	32	32	105
54	41	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	36	26	29	91
55	58	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	40	34	34	108
56	30	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	41	33	30	104
57	45	Femenino	Más de 10 años	Contratado	34	28	25	87
58	44	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	28	25	33	86
59	49	Masculino	De 1 a 5 años	Nombrado	33	26	26	85
60	63	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	36	30	34	100
61	53	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	41	35	32	108
62	62	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	42	37	35	114
63	55	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	42	36	38	116
64	35	Masculino	Más de 10 años	Nombrado	33	29	20	82
65	62	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	42	34	38	114
66	29	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	43	38	33	114
67	28	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	35	25	26	86
68	36	Femenino	De 6 a 10 años	Contratado	37	34	29	100
69	52	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	38	31	26	95
70	28	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	29	27	24	80
71	50	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	30	22	28	80
72	37	Femenino	De 6 a 10 años	Nombrado	25	24	23	72
73	58	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	39	33	31	103
74	43	Femenino	De 6 a 10 años	Nombrado	38	22	24	84
75	52	Femenino	De 1 a 5 años	Contratado	43	41	32	116
76	36	Femenino	De 6 a 10 años	Contratado	37	33	36	106
77	59	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	31	31	27	89
78	57	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	39	27	30	96
79	44	Femenino	De 6 a 10 años	Contratado	40	27	33	100
80	45	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	36	36	32	104
81	45	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	42	31	28	101
82	57	Femenino	Más de 10 años	Nombrado	42	31	38	111

ANEXO 12 ANALISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

Resultados estadísticos de la variable Factores de motivación y sus Dimensiones

	Factor Motivacional	Factor Motivación Intrínseco	Factores Motivación Extrínseca	Factor Organizacional
Media	99,28	37,57	31,38	29,95
Mediana	98,50	38,00	31,00	30,00
Moda	116	42	30	32
Desv. Estándar,	14,449	5,452	5,679	4,892
Varianza	208,763	29,723	32,256	23,932
Mínimo	68	22	22	19
Máximo	36	49	45	44

Fuente: Base de datos, elaboración propia

Respeto a los efectos estadísticos de la constante Factores de Motivación que y sus dimensiones encontramos de los 108 profesionales de salud de Ginecoobstetricia y Pediatría de los hospitales de tercer nivel de Cusco encuestados, encontramos que la media de la Variable Factor Motivacional es de 99,28y de sus dimensiones 37,57; 31,38 y 29,95 respectivamente.

En relación con la mediana, con la misma población el punto medio se encuentra en 98,50 de la variable y de sus dimensiones en los puntos 38; 31 y 30 correspondientes a Factores Motivación intrínseco, extrínseco y organizacional.

Tabla 2*Resultados estadísticos de la variable Desempeño Laboral y sus dimensiones*

	Desempeño Laboral	Planificación	Responsabilidad	Iniciativa	Oportunidad	Calidad del Trabajo	Confianza y Discusión	Relaciones Interpersonales	Cumplimiento de las normas
Media	29,84	1,88	1,45	1,42	1,54	1,53	1,54	1,58	1,41
Mediana	32,00	1,50	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Moda	33	1	1	1	1	1	1	1	1
Desv.	6,973	,934	,553	,643	,703	,755	,766	,725	,642
Varianza	48,620	,873	,306	,414	,494	,569	,587	,526	,412
Mínimo	12	1	1	1	1	1	1	1	1
Máximo	40	3	3	3	3	3	3	3	3

La tabla 4, muestra la media de la variable Desempeño Laboral de los 108 profesionales de salud de Ginecoobstetricia y Pediatría de los establecimientos de tercer nivel de Cusco encuestados es de 31,35 y la mediana recae en el punto 3

Tabla 3

Prueba de Normalidad de Kolmogorov -Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Factor Motivacional	,073	108	,000*
V2. Desempeño Laboral	,198	108	,000

Si $p < 0,05$ rechazamos la H_0 y acepto la H_a

Si $p \geq$ aceptamos la H_0 y rechazamos la H_a

Según la tabla 8, la prueba de normalidad de Kolmogorov -Smirnov en la cual observamos que el valor de significancia es de 0.000 que es menor al valor de decisión por lo que de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna respecto a la prueba de normalidad, que refiere que nuestra muestra sigue una distribución de datos anormal; en tal sentido los datos deben emplear una prueba no paramétrica.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Factores de motivación y desempeño laboral del personal de salud en ginecoobstetricia y pediatría en Hospitales Nivel III, Cusco 2022", cuyo autor es VILA MAGUIÑA CYNTHIA CAROL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID: 0000-0001-6882-6982	Firmado electrónicamente por: SSANCHEZVA01 el 27-12-2022 17:26:47

Código documento Trilce: TRI - 0464822