



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Motivación laboral en el desempeño laboral en el  
personal de salud del centro quirúrgico de un hospital  
II-E – Junín, 2023**

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

**AUTORA:**

Ramos Garcia, Patricia Rossana ([orcid.org/0000-0001-6863-8797](https://orcid.org/0000-0001-6863-8797))

**ASESORES:**

Mg. Cabrera Santa Cruz, María Julia ([orcid.org/0000-0002-5361-6541](https://orcid.org/0000-0002-5361-6541))

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro ([orcid.org/0000-0002-3174-7321](https://orcid.org/0000-0002-3174-7321))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

Esta investigación va dedicada a mis amados hijos, por ser mi motivación de superación diaria y de crecimiento profesional.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la UCV, por el gran compromiso de brindarnos los conocimientos de una buena educación, el cual es de gran apoyo para nuestra superación profesional.

A los directivos y personal de salud del área de Centro Quirúrgico del IREN - centro, por su predisposición y apoyo en el desarrollo de la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEORICO	4
III. METODOLOGIA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSION	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

## ÌNDICE DE TABLAS

Tabla1. Motivación laboral y desempeño laboral	26
Tabla 2. Necesidades de filiación y desempeño laboral	27
Tabla 3. Necesidades de logro y desempeño laboral	28
Tabla 4. Necesidades de poder y desempeño laboral	29
Tabla 5. Prueba de normalidad	30
Tabla 6. Información de ajuste del modelo de la hipótesis general	31
Tabla 7. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	31
Tabla 8. Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1	32
Tabla 9. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	32
Tabla 10. Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2	33
Tabla 11. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	33
Tabla 12. Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Motivación laboral y desempeño laboral	26
Figura 2. Necesidades de filiación y desempeño laboral	27
Figura 3. Necesidades de logro y desempeño laboral	28
Figura 4. Necesidades de poder y desempeño laboral	29

## RESUMEN

El objetivo de este estudio es determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023; la metodología utilizada fue de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo y un alcance explicativo, siguiendo un diseño no experimental. La muestra consistió en 62 trabajadores del centro quirúrgico de un hospital. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario para luego analizar los datos utilizando el software SPSS. Se obtuvo como resultados: Existe una influencia significativa entre la motivación laboral y desempeño laboral (sig. <0,05) donde la variable independiente explica a la dependiente en un 63,1%. En conclusión, estas pruebas sugieren que los trabajadores de la salud con altos niveles de motivación tienen más posibilidades de lograr un rendimiento laboral eficiente y de alta calidad, asimismo, respaldan la importancia de promover la motivación laboral como una estrategia para mejorar el rendimiento y la calidad de los servicios de salud proporcionados.

**Palabras clave:** Motivación laboral, desempeño laboral, centro quirúrgico, sector salud

## ABSTRACT

The objective of this study is to determine the influence of work motivation on the job performance of healthcare personnel in the surgical center of a Hospital II-E in Junín, 2023. The methodology used was of the applied type, with a quantitative approach and an explanatory scope, following a non-experimental design. The sample consisted of 62 healthcare workers in the surgical center of a hospital. The technique used was the survey and the instrument was a questionnaire to later analyze the data using the SPSS software. The results obtained show a significant influence of work motivation on job performance (sig. <0.05), where the independent variable explains 63.1% of the dependent variable. In conclusion, these findings suggest that healthcare workers with high levels of motivation are more likely to achieve efficient and high-quality job performance. Furthermore, they support the importance of promoting work motivation as a strategy to improve performance and the quality of healthcare services provided.

**Keywords:** Work motivation, job performance, surgical center, healthcare sector.

## I.INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha referido que la problemática de la desmotivación laboral se encuentra ligada a la desaceleración económica en el mundo, esto a razón de que los trabajadores de las diferentes industrias se ven imperativamente forzados a obtener trabajos de baja calidad con bajos salarios y pésimas condiciones. Según el Barómetro de “Motivación y Bienestar” realizado en 14 países de Europa a un total de 13,600 trabajadores arrojó que el 61% de los trabajadores considera que su motivación es relativamente media, el 30% considera que ésta ha disminuido dramáticamente y solo el 9% sostiene que se ha incrementado (OIT, 2023). Dicha información revela que la desmotivación laboral se encuentra en un nivel crítico y es necesario tomar medidas para su mejora (García y Arvelo, 2021).

A nivel de América Latina, también se tienen cifras preocupantes, por dar algunos ejemplos: En Colombia, gracias a un estudio realizado por Change Américas, reconocida consultora, se logró determinar que hasta febrero del 2023 dos de cada diez empleados manifiesta estar “desalentado” o “desmotivado, esto representa el 21% de la población total, mientras que el 29% expresa que si trabaja con gusto y compromiso, sin embargo, el mayor porcentaje, esto es, el 60% no se inclinan ni por uno ni por otro (Infobae, 2023). Una cifra más alarmante la tiene México, según la encuesta realizada por la OCCMundial, el 87% de los trabajadores mexicanos viven desmotivados y con altos niveles de estancamiento, por razones asociadas a la mala gestión de las empresas en un 30%, falta de incentivos y capacitaciones en un 33%, 20% por razones personales, 15% por un jefe déspota y solo el 2% por bajo desempeño; donde siete de cada diez trabajadores precisa que es una responsabilidad del empleador y la organización (OCCMundial, 2018).

A nivel nacional las cifras mejoran, en la última encuesta realizada por Career Services Group sobre la “Satisfacción y el clima laboral” encontró que el 65% de profesionales acuden a sus centros de trabajos con esperanza e ilusión de afrontar un nuevo día, del mismo grupo el 43% del total revela que trabaja con

cierta libertad y autonomía, el 45% del total se siente valorado, el 53% manifiesta que el clima laboral suele ser estable, mientras el 25% cuestiona la forma de liderazgo autoritario (Portal de Noticia y Revista para Emprendedores, 2022). Lo cierto es que los bajos niveles de motivación influyen sobre el rendimiento y en general a la organización, de ahí la necesidad constante de generar condiciones de trabajo efectivas (Hartati, 2020).

Sobre el caso en particular, este se delimitó al centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023, espacio en el que labora personal médico como anestesiólogos, cirujanos de las diferentes especialidades y personal de enfermería tanto licenciados como técnicos, donde se observó conductas como falta de interés, indiferencia al realizar actividades y con relación al logro de metas, en algunas situaciones irritabilidad y alteración por parte del personal médico y asistencial, sumada a la apatía que en algunas ocasiones muestran ante la designación de actividades para trabajar con otros colegas y la atención de los pacientes; se ha visto además que esto viene repercutiendo en su desempeño como profesional tras haberse reportado baja demanda de tareas, incumplimiento de funciones, negligencia en la atención, poca preocupación sobre los pacientes y sus problemas

Siguiendo este planteamiento, se formuló como problema de investigación general: ¿En qué medida la motivación laboral influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023? Para la formulación de los problemas específicos se recurrió a la teoría de necesidades de McClelland quien postula en el año 1961 que la motivación laboral se respalda en tres: i) la necesidad de afiliación, ii) necesidad de logro y iii) la necesidad de poder: ¿En qué medida la dimensión de necesidades de afiliación influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023?, b. ¿En qué medida la dimensión de necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023?, y c. ¿En qué medida la dimensión de necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023?.

Dicho planteamiento tuvo como justificación teórica, explicar el problema de la desmotivación y falta de entusiasmo observada en el personal de salud y si esto se debe a factores intrínsecos u otros extrínsecos asociados a la remuneración, condiciones laborales u otros; como justificación práctica, la investigación aportó con brindar hallazgos que permitan optimizar las condiciones actuales a partir del planeamiento y ejecución de alternativas de solución individuales o grupales los cuales no solo se dirigirán al incremento de la motivación de dicho personal, sino además la realización de aspiraciones y objetivos del departamento, como justificación metodológica, la construcción de dos cuestionarios permitieron evaluar cada una de las variables propuestas.

Por lo cual se planteó el objetivo general: Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023; y como objetivos específicos: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023; Determinar la influencia del factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023; Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023

En esta línea, se planteó como hipótesis general: La motivación laboral influye significativamente en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023. Del mismo modo, como hipótesis específicas: El factor necesidades de afiliación influye en el desempeño laboral del personal de salud del Centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023; El factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023; El factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

## II.MARCO TEÓRICO

A nivel de estudios realizados a escala internacional se obtuvo las investigaciones de:

Torres et al., (2021) ejecutaron a cabo una investigación con el fin principal, para establecer la correlación de los factores motivacionales de trabajadores del P.E.H.C.B.M. y su desempeño laboral, dicho documento fue de perspectiva cuantitativa, de tipo aplicado y alcance correlacional. Se tuvo una muestra de 174 colaboradores, empleando como técnica el fichaje y la encuesta, para luego ser analizados por con programas cuantificables es decir Excel y SPSS, en tanto se tuvo los siguientes resultados, se evidenció un bajo nivel de motivación siendo esta del 66% a diferencia del 34% que indicaban tener motivación, por otro lado, respecto al desempeño laboral se pudo observar cómo inconveniente, pues mostro un 60%. Por consiguiente, se tuvo las conclusiones que se presentan a continuación: la motivación de los colaboradores del ente investigado es comparativamente baja, de modo que se ve reflejado en su bajo rendimiento y falta de dedicación al llevar a cabo sus tareas, asimismo respecto al desempeño laboral se evidencio como inadecuado, puesto que la presentación de actividades eran a destiempo, a esto se suma el elevado uso de recursos y la deficiente productividad, es así que mientras existan conflictos internos, la motivación de los trabajadores será negativa.

En un estudio posterior, Apex et al. (2020) exploraron la influencia de las características del entorno laboral en la motivación interna y externa, así como la motivación entre el personal de salud (enfermeras) de un hospital en Nigeria. Para este propósito, se aplicaron tres instrumentos: la escala de motivación, de desempeño de tareas y clima laboral. La muestra estudiada comprendía 200 enfermeras, cuyas edades oscilaban entre los 18 y los 60 años. Los resultados obtenidos no evidenciaron una significancia en la correlación de las variables. No obstante, el modelo de análisis predijo que la motivación extrínseca, es decir, aquellos factores externos como la remuneración económica, el reconocimiento profesional, las condiciones laborales favorables y la calidad del ambiente de trabajo, sí tienen un impacto en el rendimiento laboral de las enfermeras. Este

hallazgo sugiere que, aunque la motivación intrínseca y el desánimo no parecen estar significativamente relacionados con el desempeño laboral en este contexto, los factores externos sí tienen un papel relevante en la eficiencia de estos profesionales de la salud. Por lo tanto, es crucial que las instituciones de salud se esfuercen por proporcionar un entorno laboral propicio que pueda fomentar la motivación extrínseca de las enfermeras y, en consecuencia, mejorar su rendimiento.

Del mismo modo, Gunawan et al. (2019), llevaron a cabo un estudio que tuvo como propósito determinar los elementos que afectan el desempeño de enfermeras en Indonesia. Para ello, se empleó un método de tipo básico y alcance correlacional. En este sentido, se reporta la participación de 3 instituciones, 200 enfermeras. Para ello, se emplearon instrumentos validados y se aplicó una regresión logística para analizar los datos recopilados. En tal sentido, se reveló que los factores determinantes del rendimiento se circunscriben a la motivación y el punto de vista y percepciones sobre la asignación de equipos, duración de la jornada laboral y el nivel de formación académica. De estos, la motivación laboral se destacó como el factor más determinante en la eficacia de las enfermeras. La conclusión principal del estudio sugiere que, para potenciar el rendimiento de las enfermeras, la administración hospitalaria debe enfocarse en mejorar su motivación laboral.

Leite et al., (2019) desarrollaron un estudio acerca de aquellos elementos que motivan y mejoran la eficacia del equipo de enfermería en pediatría, que comprende a 12 técnicos y 9 enfermeros, durante el periodo enero a febrero de 2015, dicho estudio se propuso identificar las opiniones del personal de enfermería sobre los elementos que los motivan en su entorno de trabajo, es así como se tuvo como método de estudio el tipo exploratorio con una perspectiva cualitativa. La recolección de información se realizó a través de entrevistas dirigidas utilizando un cuestionario semiestructurado como instrumento, para posteriormente ser analizados con el sistema Bardin. Respecto a los resultados, estos revelaron como los factores principales que aportan con la motivación a la provisión de recursos, las reuniones motivacionales, tipificación de las conductas y la producción de protocolos de asistencia; por otro lado, se pudo reflejar la desmotivación por

factores como: la falta de reconocimiento, escasos recursos, la baja remuneración, excesiva carga laboral, alta afluencia de pacientes y las críticas destructivas. De este modo, se puede concluir que los resultados recabados podrán aportar con la gestión del personal de enfermería, así como en la creación de planificaciones estratégicas que a su vez incrementarán la motivación del equipo en su conjunto.

Por otro lado, Peña et al. (2018) estudiaron los aspectos relacionados a la motivación en el trabajo se posiciona como un elemento esencial para alcanzar resultados satisfactorios en las organizaciones y se tuvo como objetivo explorar la influencia motivacional en el contexto humano, además de especificar aquellos factores que impactan al desempeño laboral, los autores desarrollaron la investigación con fundamento a la metodología hermenéutica, iniciando con la revisión bibliográfica documental para de este modo obtener bases teóricas referente a lo estudiado, de tal modo poder obtener, identificar y describir los datos que posibilitó el alcance de los objetivos planteados. Se tuvo como resultado que, un trabajador motivado ofrecerá un buen desempeño a su institución, así como el desarrollo del sentido de pertenencia, lealtad a lo que realiza, y se reflejará como beneficio para la organización, en tanto, se puede concluir que el comportamiento de los colaboradores van a depender de factores que lo motiven, en consecuencia se desarrollara satisfacción laboral, un clima positivo y logros de satisfacción, y a su vez esto permitirá la existencia de resultados positivos y de éxito para la organización.

A nivel nacional se encontró:

Prado, L. (2020) en su estudio sobre la Influencia de la Motivación en el rendimiento laboral, tuvo el objetivo de indagar cómo la motivación afecta la eficiencia y productividad de los colaboradores de esta organización, para esto hace uso de una metodología de perspectiva cualitativa, de tipo descriptivo – correlacional, en tanto que se recopila los datos a través de cuestionarios para examinar el rango de motivación de los colaboradores y la relación existente, incluyendo medidas de motivación intrínseca y extrínseca, satisfacción laboral, reconocimiento, recompensas y otros aspectos relevantes. Se obtuvo los

resultados por medio de analizarlos estadísticamente, los cuales brindan una mayor comprensión de cómo la motivación afecta los aspectos clave del desempeño laboral, como la calidad del trabajo, la productividad y la dedicación de los trabajadores. En conclusión, las medidas suficientes de motivación intrínseca y extrínseca pueden ayudar a aumentar el compromiso y la productividad.

Zeña (2019) en su investigación examinó los factores que establecen la correlación entre la motivación y su impacto en el rendimiento de los colaboradores del área administrativa de la UNPRG en el periodo 2019, con el objetivo de estudiar los elementos que establecen la motivación y su agrupación con el rendimiento en los empleados. El método de estudio fue de sentido descriptivo – cuantitativo - transaccional - correlacional – propositiva, el estudio involucro la compilación de datos mediante la elaboración de 2 cuestionarios, para posteriormente ser procesados estadísticamente utilizando la Alfa de Cronbach para evaluar el grado de motivación y el rendimiento en el trabajo de los participantes. Los hallazgos mostraron la relación entre los elementos motivadores y el rendimiento en el trabajo, siendo los factores externos los que tienen una mayor influencia en comparación con los internos. En tanto, se puede concluir que el estudio demuestra que los elementos de motivación tienen un impacto directo en el rendimiento en el trabajo, como el reconocimiento, la recompensa financiera, el ambiente de trabajo favorable y las posibilidades de crecimiento en el rendimiento en el trabajo de los colaboradores administrativos.

Además, Zuta et al. (2018) formularon una investigación de corte explicativa en las profesionales de enfermería en la que buscaron hallar la influencia de los elementos que motivan el desempeño en el trabajo. Para lograrlo, emplearon una perspectiva de estudio descriptiva, correlacional, comparativo y transversal, el estudio incluyó una exploración de los hallazgos del cuestionario y un análisis de los niveles de motivación entre 28 profesores de escuelas de enfermería. Los resultados mostraron si existe incidencia significativa en el desempeño. Finalmente concluyeron que la variable de estudio motivación tiene mucha incidencia sobre el rendimiento de las trabajadoras asistenciales que ejercen la labor de salud diariamente.

En tanto, Arana (2018) investigó los agentes que repercuten en la motivación de los colaboradores de distintas entidades de la ciudad de Lima. El objetivo de dicho estudio fue reconocer los principales agentes que impulsan y motivan a los empleados en el ambiente de trabajo. Los métodos utilizados en el estudio implicaron un enfoque exploratorio y descriptivo, se tuvo una muestra de 1.214 colaboradores, haciendo uso del Test J&F - Motivación Laboral con fiabilidad de 0,88 para posteriormente analizarlas con estadística. Los resultados mostraron que los motivadores más importantes para los colaboradores son: compensación, crecimiento, reconocimiento, responsabilidad y logro. Se concluye que los factores más pertinentes para los trabajadores son los que se desarrollan internamente, aun cuando se prioricen las motivaciones dentro de la empresa, Influencias externas.

Livas (2017) buscó explorar cómo se interrelacionan el desempeño laboral con la motivación entre los miembros de la empresa Guzmán Distribuciones SAC, teniendo como propósito de estudio el estudio de los factores motivadores de 18 trabajadores y cómo este impacta en su rendimiento, para su estudio empleo un método de perspectiva cuantitativa – correlacional - transversal - causal, en donde se recolectaron datos mediante la encuesta para evaluar tanto la motivación de los operarios como su desempeño laboral, para luego ser procesados estadísticamente de forma descriptiva con la prueba Chi. Los resultados obtenidos mostraron correlación significativa entre los factores motivacionales, como el sentido de logro, crecimiento profesional y satisfacción, y el desempeño, como la productividad y eficiencia, esto se evidenció con el 44.44% alto y 55.56% medio referente a la motivación laboral, por otro lado, el 33.33% mostró un rendimiento en el trabajo medio y el 11.11% mostró un rendimiento bajo. Concluyendo, se espera que el estudio demuestre una conexión importante entre los factores motivadores y el rendimiento de los integrantes del equipo organizacional, es por ello por lo que se puede decir que una mayor motivación se asocia generalmente con un mejor desempeño.

Acercas de la motivación laboral, es necesario recurrir al reconocido autor Chiavenato (1999), quien menciona que la motivación está relacionada con la inclinación hacia un comportamiento específico que puede ser originado tanto por

estímulos externos provenientes del ambiente, como por procesos mentales internos del individuo; así el autor menciona que, la motivación está relacionado con el proceso mental del individuo.

En una definición posterior, Robbins (2009) describe a la motivación como el efecto que surge de la conexión entre el individuo y su ambiente, lo que significa que los elementos externos pueden tener un impacto en la actitud y el comportamiento del individuo. Por lo tanto, la comprensión de la motivación difiere tanto en las personas como en el transcurso del tiempo en un mismo individuo.

La motivación explica la razón por la cual una persona actúa de cierta forma y se relaciona con la intensidad y dirección de su comportamiento, así como los factores que influyen en su conducta. Según Armstrong (2009), el término motivación puede cambiar según los objetivos individuales, la forma en cómo se establecen esos objetivos y cómo otros tratan de influir en el comportamiento de la persona.

El postulado de las necesidades de Armstrong (2009), se basa en el contenido y forma de los menesteres que avivan a las personas, referente a la convicción de que una necesidad no satisfecha genera una sensación de tensión y desequilibrio en la persona y para restaurarla, lo ideal es reconocer y satisfacer la demanda específica. En consecuencia, toda acción realizada por un ser humano está impulsada por la insatisfacción de sus necesidades.

A partir de esta teoría, surgen tres puntos importantes. Primero, las personas tienen una variedad de necesidades que dependen de la posición en la que están. Segundo, los individuos tienen el poder de elegir diferentes objetivos y acciones que puedan satisfacer estas necesidades. Y, por último, sin observar la conducta de los individuos, no se tiene la seguridad de cuáles son sus necesidades y motivación. Por lo tanto, no se puede asumir que cualquier enfoque de motivación sería adecuado para todos los tipos de empleos. Las políticas y prácticas de motivación para trabajadores deben de identificar que cada individuo es diferente (Armstrong, 2009).

Para este análisis se ha preferido la proposición teórica de McClelland, a pesar de la existencia de teorías similares desarrolladas por Alderfer y Maslow. Esta perspectiva se fundamenta en la teoría de la satisfacción de necesidades.

La teoría postulada por McClelland (1961) llamada la teoría de las necesidades de éxito, relación y autoridad; menciona que cada individuo tiene tres distintos niveles de dichas necesidades. A pesar de que una necesidad pueda tener más peso que las demás, no necesariamente implica que las demás necesidades no estén presentes en la misma persona, sino que pueden estar presentes en diferentes niveles y prioridades.

Por ejemplo, la necesidad de logro es particularmente importante para los administradores operativos y de nivel medio, ya que sienten sobre sus hombros la carga para alcanzar los objetivos. Por otro lado, un rol de autoridad más establecido es visto como más relevante para los gerentes ejecutivos, todo ello en lugar del poder personal que puedan tener (McClelland, 1961)

Sin embargo, según Armstrong, la necesidad de afiliación no se refleja como un menester de importancia en ningún grado de motivación de esta teoría. En cualquier caso, la comprensión de las diferentes necesidades de los empleados puede ser útil para diseñar estrategias de motivación efectivas y personalizadas para cada individuo (Armstrong, 2009)

De esta forma, la teoría de McClelland (1961), fragmenta los aspectos de la motivación en el trabajo en: i) Necesidad de afiliación: esta es esencialmente una necesidad social, que se satisface a través de la interacción con otros y la pertenencia a grupos sociales. Aquellos empleados que tienen una alta necesidad de afiliación buscan la aceptación y el reconocimiento por parte de sus compañeros y superiores, y prefieren trabajar en colaboración antes que tomar decisiones arriesgadas o individualistas. Según la teoría de McClelland, los empleados con esta necesidad son eficientes en su trabajo, pero no tienen una gran inclinación hacia la toma de decisiones y el liderazgo. Sin embargo, es importante destacar que hay diversos tipos de liderazgo, y que un líder socioemocional puede ser muy efectivo en motivar a su equipo de trabajo y lograr un alto nivel de productividad. La propuesta de McClelland (1961) se basa en los estudios de Henry Murray

acerca de la apercepción temática, y ha sido ampliamente estudiada y utilizada en la administración del personal.

ii) Necesidad de logro: es muy valorada en el ámbito empresarial ya que estos empleados suelen ser altamente productivos y comprometidos con su trabajo. Sin embargo, es importante destacar que no todos los empleados tienen esta necesidad como prioridad, y que su ausencia no significa necesariamente una falta de motivación. Por otra parte, aunque los empleados con alta necesidad de logro pueden ser muy efectivos trabajando de manera individual, también es importante que sepan trabajar en equipo y colaborar con otros para alcanzar metas más grandes y complejas. La comprensión e identificación de las necesidades de los empleados es esencial para poder motivarlos de manera efectiva y alcanzar un mayor desempeño en la organización. En particular, las personas que poseen una fuerte inclinación por el logro persiguen activamente objetivos ambiciosos y exigentes que sirven como desafíos personales. Alcanzar estos objetivos les proporciona una sensación de gratificación y triunfo, que alimenta su impulso para mejorar continuamente sus capacidades. Están incesantemente motivados por su aspiración de superar las expectativas y lograr resultados notables tanto en sus esfuerzos profesionales como personales. Además, solicitan activamente retroalimentación y reconocimiento para refinar su desempeño y alcanzar un mayor nivel de dominio. Demuestran persistencia, compromiso y voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en su búsqueda de logros. En el contexto laboral y en el personal, la necesidad de logro tiene una gran importancia como factor motivacional. Incide en la selección de objetivos, la capacidad “toma de decisiones” y rendimiento en el trabajo, así como en la realización personal y el sentimiento de satisfacción (Armstrong, 2009).

iii) Necesidad de poder: se trata del deseo de influir en las personas que rodean a la persona y hacer que ciertas cosas sucedan; además se trata de la capacidad para lograr que otras personas consigan diversos logros que probablemente no hubieran realizado por propia iniciativa. Estos individuos disfrutan compitiendo con otros para destacarse y ganar reconocimiento, valorando el respeto y el reconocimiento de sus superiores y subordinados. Utilizan habilidades persuasivas e influyentes para controlar el comportamiento de los

demás. Según McClelland, existen dos tipos de necesidad de poder: el poder social, donde los individuos se preocupan por los demás, y el poder personal, donde el objetivo principal es obtener poder para beneficio propio. A menudo, aquellos que tienen un fuerte deseo de control y dominación muestran una gran necesidad de poder. Poseen una fuerte aspiración a los roles de liderazgo y disfrutan tomando decisiones que tienen un impacto significativo en los demás y en su entorno. Su motivación radica en querer obtener estatus y reconocimiento en su entorno social o laboral. En su búsqueda de poder y prestigio, las personas se esfuerzan por obtener posiciones que les permitan ejercer influencia sobre los demás. Vale la pena mencionar que el deseo de poder puede manifestarse en formas tanto positivas como negativas. Quienes ejercen el poder de manera constructiva pueden emerger como líderes efectivos, mostrando una preocupación genuina por el bienestar de los demás y fomentando una atmósfera positiva y cooperativa. De un individuo a otro, es importante recordar que el deseo de poder puede diferir mucho y tener un impacto en las acciones, aspiraciones y decisiones profesionales de cada uno. Lograr un equilibrio armonioso entre el deseo de poder y otros aspectos del crecimiento personal y el impulso es crucial (Armstrong, 2009).

En su análisis, Chiavenato (1999) brinda un punto de vista pertinente sobre el tema del desempeño laboral y los elementos que lo inciden. Según el autor, el rendimiento de un individuo está influenciado por varios factores, incluido el alcance de los beneficios proporcionados y el vínculo potencial de estas recompensas con su esfuerzo y desempeño. Esto sugiere que las personas están más motivadas para lograr resultados excepcionales cuando se les ofrecen mayores incentivos y recompensas por su trabajo. Además, Chiavenato enfatiza la importancia de las habilidades de un individuo y su percepción de su rol dentro de la organización. El autor argumenta que las expectativas y responsabilidades claras, junto con la creencia de que el trabajo de uno es valioso y contribuye a las metas de la empresa, influyen directamente en el desempeño laboral. Desde esta perspectiva, el enfoque de la valoración del rendimiento en el trabajo es visto como un proceso metódico y estructurado que tiene como objetivo evaluar y reconocer el potencial de crecimiento de las personas dentro de sus respectivos puestos. Nuestro objetivo con este procedimiento es reconocer y valorar las habilidades y

fortalezas de cada colaborador, a fin de facilitar su desarrollo y potenciar el logro de las metas organizacionales. Cabe destacar que la evaluación del desempeño puede adoptar diversas formas, como formal o informal, autoevaluación o de diversa naturaleza, adaptada a las necesidades y atributos específicos de cada organización.

El informe del Ministerio de Salud de 2011 enfatizó la importancia de las contribuciones de los individuos al desempeño laboral en varias organizaciones. Para respaldar esta afirmación, se hace referencia a los estudios de McClelland (1973) y Mertens (1997), que destacaron la importancia de la habilidad y capacidad de los trabajadores para utilizar sus conocimientos y habilidades en el logro de los objetivos organizacionales. Estos estudios fueron fundamentales para impulsar los esfuerzos de desarrollo de capacidades de la administración de personal, también conocido como crecimiento de la capacidad de la fuerza laboral. Hoy en día, es ampliamente aceptado que los recursos humanos pueden proporcionar a las organizaciones una ventaja competitiva, siempre que se alineen con las metas y objetivos establecidos. Para lograr un desempeño óptimo, los trabajadores deben poseer una amplia gama de competencias técnicas y habilidades específicas relacionadas con su formación profesional, así como habilidades interpersonales o blandas. En esta situación, resulta claro que es importante dar prioridad al fortalecimiento de las habilidades laborales de los trabajadores de la salud, en particular de los docentes de las instituciones públicas. Los expertos desempeñan un rol fundamental en la capacitación y educación de las generaciones futuras, por lo que su desempeño y bienestar son vitales tanto para su satisfacción laboral como para la calidad de la educación que brindan.

El eje de este trabajo será el modelo de Borman y Motowidlo (1993), que plantea que el dominio del rendimiento en el trabajo se puede clasificar en 2 grupos: rendimiento en las tareas y rendimiento en el contexto. El rendimiento en las tareas se relaciona con acciones que aportan de manera directa al centro técnico de la organización y generalmente se reconocen como deberes laborales de un empleado. Mientras tanto, el desempeño contextual implica comportamientos más discrecionales que mantienen el entorno social más amplio

en el que opera el núcleo técnico, ayudando al funcionamiento del hospital como un todo (Borman y Motowidlo, 1993).

Los comportamientos de desempeño de tarea se delimitan según los requisitos del rol y deben ser identificados mediante un análisis exhaustivo del trabajo. En este sentido, existen diversas escalas con el propósito de explorar el rendimiento laboral ejecutado por los equipos de una institución de salud (Schwirian, 1978), donde algunas de ellas se han centrado en el desempeño de tarea e incorporan componentes como planificación y evaluación de la atención, atención crítica, comunicación y desarrollo profesional. Mientras que, los comportamientos que representan el desempeño contextual son más estables entre los roles e incluyen el amparo organizacional, la ayuda en las actividades en el trabajo y el apoyo interpersonal (Coleman y Borman, 2000).

Este modelo de desempeño laboral de Borman y Motowidlo (1993) no se ha utilizado en el ámbito de la atención médica. Sin embargo, varios estudios han observado que las enfermeras y otros del staff médico participan tanto en comportamientos de desempeño de tarea como de desempeño contextual. Por ejemplo, Kidder (2002) examinó los comportamientos de ciudadanía en diversas profesiones y encontró que las enfermeras realizaban una gran cantidad de comportamientos altruistas de ciudadanía (apoyo interpersonal) como parte de su trabajo. Además, observaron que las enfermeras participaban tanto en comportamientos dentro del rol (tarea) como fuera del rol (contexto) y que el desempeño de estos se veía influenciado por el nivel de agotamiento de las enfermeras.

Del mismo modo, en la literatura especializada, diferentes autores abordan el desempeño laboral desde diferentes ángulos. De acuerdo con la perspectiva de Milkovich y Boudreau (1994), el rendimiento en el trabajo evalúa qué tan bien los trabajadores cumplen con los estándares y exigencias de su labor. Es decir, también se centra en los resultados relacionados con las metas organizacionales, que incluyen criterios de eficacia, eficiencia y calidad. En esta línea, autores como Toro (2008) expandieron este concepto donde el desempeño laboral es percibido como los pasos que da un individuo para lograr un resultado específico. Una

variedad de acciones puede contribuir al desempeño laboral dentro del lugar de trabajo, incluido el seguimiento de las responsabilidades y los procesos del puesto (desempeño dentro del rol), la participación en actividades de valor agregado (desempeño extra del rol) y asegurando la adhesión a las políticas y valores fundamentales de la organización (cumplimiento de normas).

Además, es crucial enfatizar las ideas proporcionadas por Ivancevich, Donnelly y Gibson (2001) con respecto al desempeño laboral. Estos autores presentan una explicación integral de este concepto, afirmando que se deriva de los roles que corresponden a el propósito y los objetivos de la institución. En este contexto, el desempeño laboral se refiere a los esfuerzos observables ejercidos por un individuo en sus esfuerzos profesionales, que producen resultados gratificantes y se alinean con los estándares de excelencia y eficacia. En esencia, el desempeño laboral implica el logro de metas y resultados que contribuyan al cumplimiento y éxito de los requerimientos de la institución. Abarca no solo las tareas y actividades realizadas, sino también la demostración de competencia, experiencia y habilidades por parte del empleado. Por lo tanto, factores como la actitud de uno hacia el conflicto, los motivadores claves, los rasgos de personalidad y los valores personales se entrelazan para impactar el desempeño y la capacidad de lograr los resultados requeridos para cumplir con las demandas.

Más allá de los factores antes mencionados, es pertinente tomar en consideración los planteamientos de Bohórquez (2004) referente a la variable de desempeño laboral. Según este autor, se refiere a la capacidad de los empleados para alcanzar los propósitos fijados por la empresa en un plazo determinado. En este contexto, se da importancia a la conducta y mentalidad de los empleados para lograr estos objetivos, así como a su enfoque individual hacia el éxito. Evaluar el desempeño laboral implica medir los logros y las acciones realizadas por los empleados. Esto implica que el desempeño se evalúa con base en resultados tangibles y medibles logrados en consonancia con las metas establecidas. Además, también se tienen en cuenta las contribuciones individuales y colectivas de los trabajadores con el fin de lograr las metas de la empresa. Por consiguiente, el desempeño laboral es un aspecto crítico para la prosperidad de una organización, ya que se relaciona directamente con la productividad y el alcance

de los resultados deseados. En consecuencia, es fundamental que las empresas fomenten un entorno de trabajo propicio que fomente el rendimiento de los empleados, al mismo tiempo que les proporciona los medios y los recursos requeridos para que logren sus objetivos de manera eficiente y efectiva.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio se circunscribe en el tipo aplicado, lo que significa que se utiliza un enfoque científico que busca abordar problemas del mundo real o aplicar los resultados en otras situaciones prácticas. El objetivo central de esta clase de estudio es proporcionar información que ayude a las personas en el proceso de toma de decisiones, la resolución de conflictos y la práctica dentro de un contexto específico (Hernández et al., 2014). Al adoptar un enfoque aplicado, este estudio tiene una relevancia práctica directa, ya que tiene como objetivo proporcionar a los profesionales y gerentes de recursos humanos un conocimiento valioso que pueda informar a capacidad de tomar decisiones y la puesta en marcha de tácticas para perfeccionar la motivación y el desempeño laboral dentro del contexto específico examinado.

Esta investigación se llevó a efecto utilizando un enfoque cuantitativo, que, de acuerdo con Hernández et al., (2014), se distingue por la recolección de información, a través de técnicas e instrumentos para comprobar la hipótesis con base al cálculo numérico y la evaluación estadística. De este modo, se trazó un plan secuencial y posteriormente se comprobó en un contexto específico. Asimismo, la recolección de dichos datos no fue modificable, ya que tuvo como objetivo detallar y precisar las variables de este estudio, en un periodo de tiempo. En esta línea, el proceso fue conducido para cuantificar las variables de motivación y desempeño laborales entre los integrantes del área de salud de un centro hospitalario.

Además, en cuanto al nivel de investigación, este estudio contempló un alcance explicativo, y como indica Hernández et al., (2014), va más allá de sólo explicar conceptos, hechos o establecer relaciones entre estos. Es decir, está puesto en comprender los factores que desencadenan los fenómenos físicos o sociales, con el fin de determinar sus raíces. Determinar por qué existen estos fenómenos, las circunstancias que conducen a su aparición, así como la interconexión de las variables, son áreas que se investigan. En esencia, el objetivo fue lograr una mayor comprensión de los elementos que influyen en estos sucesos.

Por otro lado, la investigación contó con un diseño no experimental. Desde este diseño, las investigaciones consisten en aquellos en donde las variables no son manipuladas intencionalmente, por el contrario, se observan los fenómenos tal como son para luego analizarlos (Hernández et al., 2014). Por ende, este estudio pudo evidenciar la búsqueda de la relación entre una variable y otra en su contexto natural, sin estar sesgado hacia ningún resultado en particular. Asimismo, la investigación fue de forma transversal porque la información se recolectó de manera instantánea.

En esta línea, se empleó el método hipotético deductivo, donde este proceso implica el establecimiento de hipótesis que se derivan de un marco teórico. Estas hipótesis fueron contrastadas bajo pruebas estadísticas y, de esta manera, se generan reflexiones y adaptaciones en torno a la teoría que sustenta estas formulaciones (Hernández et al., 2014). Este proceso se empleó debido a que se evaluó por medio de la contrastación de hipótesis, si la motivación puede influir en el rendimiento laboral.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable independiente:** Motivación laboral

La motivación laboral se conoce como el impulso interno que dirige y justifica el comportamiento de los individuos en el ámbito laboral. Al igual que la motivación en general, se centra en la intensidad y la orientación de las acciones de los trabajadores, así como en los factores que afectan en su comportamiento y que están relacionados con sus metas laborales. La motivación laboral implica la identificación de las metas individuales en el trabajo, cómo se eligen y se persiguen esas metas, y cómo las influencias externas pueden afectar el comportamiento de los trabajadores (Armstrong, 2009).

**Definición operacional:** De acuerdo con los postulados teóricos sobre las necesidades propuesto por McClelland (1961), la motivación en el trabajo se basa en tres dimensiones fundamentales: por un lado, se encuentra la necesidad de afiliación, así como la necesidad de logro y finalmente la necesidad de poder. Estas variables son medibles por medio de un cuestionario de motivación laboral aplicada a los profesionales de la salud.

**Dimensiones e Indicadores:** Desde el enfoque elegido, la motivación laboral se configura a través de las necesidades filiación, la cual puede evidenciarse en indicadores como la pertenencia a un grupo, la aprobación ante los superiores y compañeros. Además, la motivación se aprecia a través de las necesidades de logro las cuales se evidencian a través del éxito en tareas y el cumplimiento de las responsabilidades. Finalmente, la motivación es influenciada a través de las necesidades de poder, la cual puede evidenciarse con indicadores como el alcance de un reconocimiento y el liderazgo que se ejerce (McClelland, 1961).

**Escala de medición:**

La escala de medición de motivación laboral es una de tipo Likert que va de 1 a 3, donde el participante muestra el nivel de acuerdo, en relación con cada afirmación que se le presenta en el cuestionario.

1	Desacuerdo
2	Indeciso
3	De acuerdo

Por otro lado, al final de este proceso cada persona tiene un puntaje general, el cual puede ser ubicado un rango o escala de acuerdo a lo obtenido. Dónde: el nivel alto de motivación comprende entre 50- 63, el nivel medio entre 36- 49 y el nivel bajo entre 21- 35.

50- 63	Nivel alto
36- 49	Nivel medio
21- 35	Nivel bajo

**Variable dependiente:** Desempeño laboral

Las conductas y actitudes de los empleados desempeñan un rol en la obtención de las metas de la empresa, lo que se conoce como rendimiento en el

trabajo, el cual se puede clasificar en dos tipos: desempeño en las tareas y desempeño en el contexto, tal como lo afirman Greenslade & Jimmieson (2007).

**Definición operacional:** El desempeño laboral implicaría un adecuado desenvolvimiento tomando en cuanto aspectos como el dominio de información, coordinación de cuidados, apoyo social cuidado técnico, soporte interpersonales y apoyo entre parres, calidad de cumplimientos y la disposición de los profesionales para cumplir con tarea extra (Greenslade y Jimmieson, 2007).

**Dimensiones e Indicadores:** El rendimiento en el trabajo evaluado en el ámbito de la salud se puede dimensionar a través de la capacidad de los profesionales para el manejo de la información, la cual puede expresarse en indicadores como la explicación e instrucciones que brinda, así como la identificación de síntomas. Por otro lado, se evidencia en la dimensión de coordinación de cuidados donde se aprecia el manejo de historiales médicos y la intercomunicación con otros profesionales. El apoyo social, la cual se puede observar en indicadores como la habilidad de cumplir con las necesidades requeridas de su entorno de trabajo, así como la muestra de cuidado y preocupación (Greenslade y Jimmieson, 2007).

Además, el desempeño se puede configurar a través del soporte interpersonal, el cual encuentra su expresión con el apoyo moral que se pueda brindar y el nivel de compañerismo. Del mismo modo, se puede dimensionar en el soporte en tareas de trabajo, el cual refiere a las capacidades como la escucha activa y el apoyo social. Así también, se puede configurar en el nivel de cumplimiento de tareas, el cual se vincula con la representación que cumple cada profesional y el dominio de materiales.

Finalmente, este constructo tiene como dimensión la disponibilidad del profesional para hacer tareas adicionales. En este sentido, se encuentran indicadores como la disposición en sí misma y las asistencias o participación en actividades que no son obligatorias dentro de la institución (Greenslade y Jimmieson, 2007).

**Escala de medición:**

La escala de medición de desempeño es una de tipo Likert que va de 1 al 5, donde el participante muestra el nivel de acuerdo, en relación con cada afirmación que se le presenta en el cuestionario.

1	“Totalmente en desacuerdo”
2	“En desacuerdo”
3	“Ni de acuerdo ni en desacuerdo”
4	“De acuerdo”
5	“Totalmente de acuerdo”

Por otro lado, al final de este proceso cada persona tiene un puntaje general, el cual puede ser ubicado un rango o escala de acuerdo a lo obtenido. Dónde: el nivel deficiente comprende entre 22- 50, el nivel aceptable entre 51- 80 y el nivel eficiente entre 81- 110.

81- 110	Nivel eficiente
51- 80	Nivel aceptable
22- 50	Nivel deficiente

### 3.3. Población, muestra y muestreo

En su investigación, Hernández et al. (2014) brindan una definición de la población de estudio como el colectivo de todos los individuos que satisfacen un conjunto específico de criterios. En este caso particular, la población objeto de estudio estuvo conformada por 62 personas empleadas en el sector salud del centro quirúrgico del Hospital II-E - Junín en el año 2023. Este grupo incluyó médicos, enfermeras y técnicos. La razón para seleccionar a estos profesionales se debió a su importancia dentro del marco del estudio, ya que su experiencia y conocimientos se consideraron cruciales para abordar las inquietudes planteadas.

Para el presente trabajo se aplicaron los instrumentos a toda la población, por lo tanto, no se tuvo muestra ni muestreo.

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

El estudio empleó la técnica de la entrevista para recopilar información, debido a que permite hacer preguntas sobre el fenómeno estudiado a una muestra representativa. Con esta técnica, se busca obtener información de manera organizada y sistemática. Como instrumento se empleó la encuesta, se empleó un formulario que contiene una serie de cuestiones elaboradas a partir de los indicadores que configuran el fenómeno de estudio (Hernández et al., 2014).

Por un lado, para evaluar la variable de Motivación en el Trabajo, se aplicó el Cuestionario de motivación para el trabajo, desarrollado originalmente por McClelland (1961). En cuanto a esta herramienta, se detallaron sus características de fiabilidad y validez.

**Validez:** Para evaluar la validez de la herramienta, se utilizaron criterios rigurosos y se contó con el respaldo de jueces expertos en el campo. Además, se ha replicado en diversos estudios, lo que proporciona evidencia adicional de su validez. Smith y Karamán (2019) reportaron que esta herramienta mostró una consistencia interna adecuada a través de la prueba de Kaiser Meyer Olkin.

**Confiabilidad:** En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un índice de confiabilidad de 0,9, lo cual indica una alta consistencia interna de las preguntas que componen el cuestionario. Este valor, respaldado por Smith y Karamán (2019), garantiza la excelencia en términos de confiabilidad de la herramienta.

El uso de esta herramienta validada y confiable para medir la motivación en el trabajo en el contexto de este estudio asegura la obtención de datos precisos y consistentes. Los resultados obtenidos a partir de esta herramienta permitirán comprender mejor el nivel de motivación laboral de los participantes y su relación con el desempeño en el trabajo.

Por otro lado, para evaluar la variable de Desempeño Laboral, se usará la Escala de Desempeño Laboral desarrollado por Greenslade y Jimmieson (2007).

En relación con este instrumento se describieron sus propiedades de confiabilidad y validez.

**Validez:** Para evaluar la validez de la herramienta, se han realizado análisis en estudios previos que han proporcionado niveles óptimos de coherencia interna del instrumento. Por ejemplo, Bolt et al. (2003) obtuvieron coeficientes óptimos que respaldan la validez de esta escala en la evaluación del desempeño laboral. Estos resultados muestran que la herramienta es capaz de medir de manera precisa y válida las dimensiones clave del desempeño laboral.

**Confiabilidad:** En cuanto a la confiabilidad, Greenslade y Jimmieson (2007) estimaron un índice de confiabilidad excelente con un valor de 0,94 utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Este valor indica una alta consistencia interna de los ítems que componen la escala, lo cual es fundamental para garantizar la confiabilidad de las mediciones obtenidas.

El uso de esta escala validada y confiable para evaluar el desempeño laboral en el contexto de este estudio asegurará la obtención de datos confiables y consistentes. Los hallazgos recabados a partir de esta herramienta permitirán analizar y comprender el nivel de desempeño laboral de los participantes y su relación con la motivación en el trabajo.

### **3.5. Procedimientos**

La presente investigación se llevó a cabo siguiendo una metodología rigurosa y planificada previamente. Se diseñó un protocolo de investigación que incluía la selección de la muestra, la aplicación del instrumento de recolección de datos y el posterior análisis de los resultados obtenidos.

Inicialmente, se abordó a las autoridades correspondientes del establecimiento de salud donde se realizó la investigación para obtener las aprobaciones necesarias. Estas aprobaciones fueron cruciales para asegurar la validez y las consideraciones éticas de la investigación, así como para garantizar el acceso a una muestra bien seleccionada. Una vez obtenidas las aprobaciones requeridas, a los participantes de la muestra seleccionada se les administró un instrumento de recolección de datos. Este instrumento fue diseñado

específicamente para evaluar las variables. Se tuvo mucho cuidado de mantener la confidencialidad de la información recopilada y de defender la privacidad de los participantes. Posteriormente, se creó una base de datos a través del programa estadístico SPSS, que sirvió como un medio eficiente y seguro para organizar y almacenar los datos recopilados. Además, este software facilitó análisis estadísticos posteriores que tuvieron como objetivo investigar la influencia de una variable sobre otra.

Finalmente, los hallazgos recabados se presentaron en forma de informe, donde se incluyeron tablas, gráficos y análisis estadísticos para mostrar la relación entre las variables. Se utilizaron métodos de estadística inferencial para examinar la significancia de las relaciones encontradas y para respaldar las conclusiones y recomendaciones derivadas de los hallazgos.

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

En el presente estudio, se hizo uso del programa SPSS para efectuar el análisis de los datos recopilados. Este software es ampliamente utilizado en la investigación cuantitativa y proporciona herramientas estadísticas para procesar y analizar la información adquirida de manera eficiente y precisa. Para examinar y dilucidar los datos, se empleó el método básico de estadística descriptiva. Este método permitió el análisis de tendencias centrales, incluida la media, la mediana y la moda, así como medidas de dispersión. Estas medidas proporcionaron un resumen completo y una presentación de la información derivada de las variables investigadas en el estudio. Además, se realizó una evaluación de la normalidad de los datos y se establecieron parámetros para facilitar su interpretación en el análisis inferencial. Se utilizaron los coeficientes pertinentes para establecer la relación causal entre la motivación y el desempeño laboral.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Esta investigación, tuvo en cuenta los principios éticos que rigen la investigación científica. La investigado tuvo en consideración la autonomía de los participantes, respetando su capacidad de elegir su participación y retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas. Además, se procuró el bienestar de los participantes, diseñando cuidadosamente el estudio y minimizando cualquier

riesgo potencial. Se buscó que los resultados fueran beneficiosos para el personal de salud, proporcionando información relevante para mejorar su motivación laboral y, en consecuencia, su desempeño.

Del mismo modo, en cuanto al principio de competencia profesional, se puede expresar que se cuenta con la competencia profesional y científica necesaria para llevar a cabo el estudio de manera rigurosa. Se siguieron los estándares científicos y éticos establecidos, asegurando la calidad en la recolección, análisis y presentación de los datos. Además, se reconoció y respetó la integridad humana de todos los participantes, sin importar su procedencia, estatus social o económico, etnia, género u otras características personales. Se garantizó la confidencialidad y privacidad de la información recopilada.

Por otro lado, en torno al principio de igualdad, se siguió estrictamente un enfoque igualitario, evitando cualquier forma de discriminación o exclusión. Se procuró una muestra representativa del personal de salud del centro quirúrgico, considerando su diversidad y características relevantes. Además, la investigación fue desarrollada independientemente de intereses económicos, políticos, religiosos u otros que pudieran sesgar los resultados. Los investigadores tuvieron plena autonomía para diseñar y ejecutar el estudio de acuerdo con los estándares éticos y científicos establecidos.

Se realizó un análisis exhaustivo de los posibles riesgos asociados a la participación en el estudio, protegiendo la integridad y el bienestar de los participantes en todo momento. La investigadora actuará con probidad, presentando los resultados de manera honesta y transparente, sin manipulación ni sesgos y se respetó el protocolo de investigación aprobado por el comité de ética correspondiente, evitando cualquier modificación sin autorización previa.

## IV.RESULTADOS

### Resultados descriptivos de Motivación laboral vs Desempeño laboral

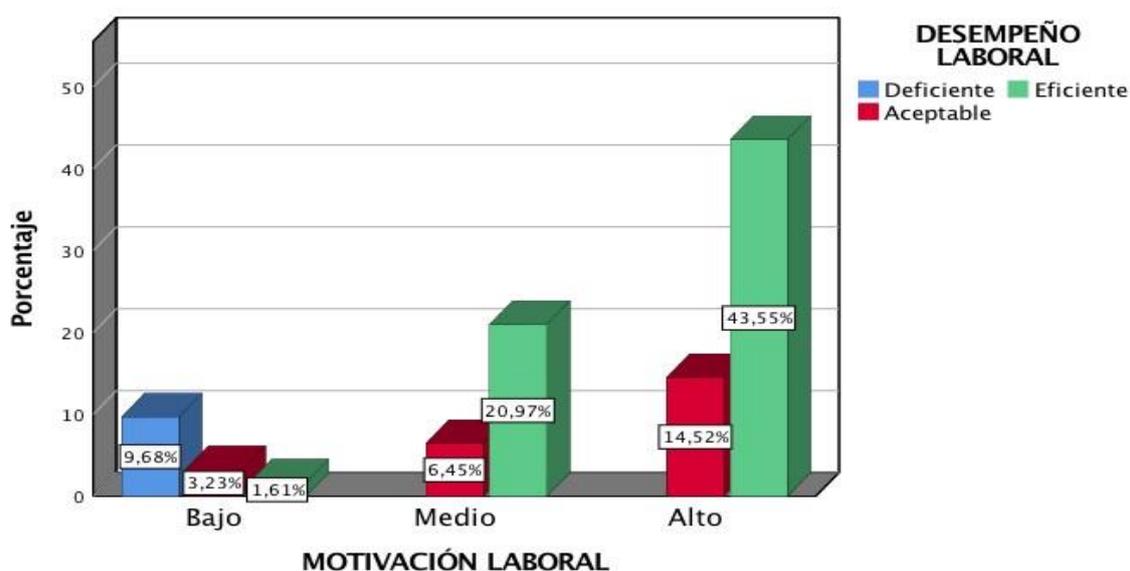
Tabla 1.

*Motivación laboral y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	
		Deficiente	Aceptable	Eficiente		
MOTIVACIÓN LABORAL	Bajo	Frecuencia	6	2	1	9
		%	9,7%	3,2%	21%	27,4%
	Medio	Frecuencia	0	4	13	17
		%	0%	6,5%	21%	27,4%
	Alto	Frecuencia	0	9	27	36
		%	0%	14,5%	43,5%	58,1%
<b>Total</b>		Frecuencia	6	15	41	62
		%	9,7%	24,2%	66,1%	100%

Figura 1.

*Motivación laboral y desempeño laboral*



La Tabla 1 muestra de forma destacada que un 43,5% (27 individuos) evidencian un alto grado de motivación, el cual está directamente vinculado con un rendimiento eficiente. Esta observación refuerza la correlación positiva entre dichas variables. De esto se deduce que el personal sanitario con niveles superiores de motivación tiende a mostrar una mayor probabilidad de obtener un desempeño laboral eficiente y de calidad superior.

## Necesidades de filiación vs Desempeño laboral

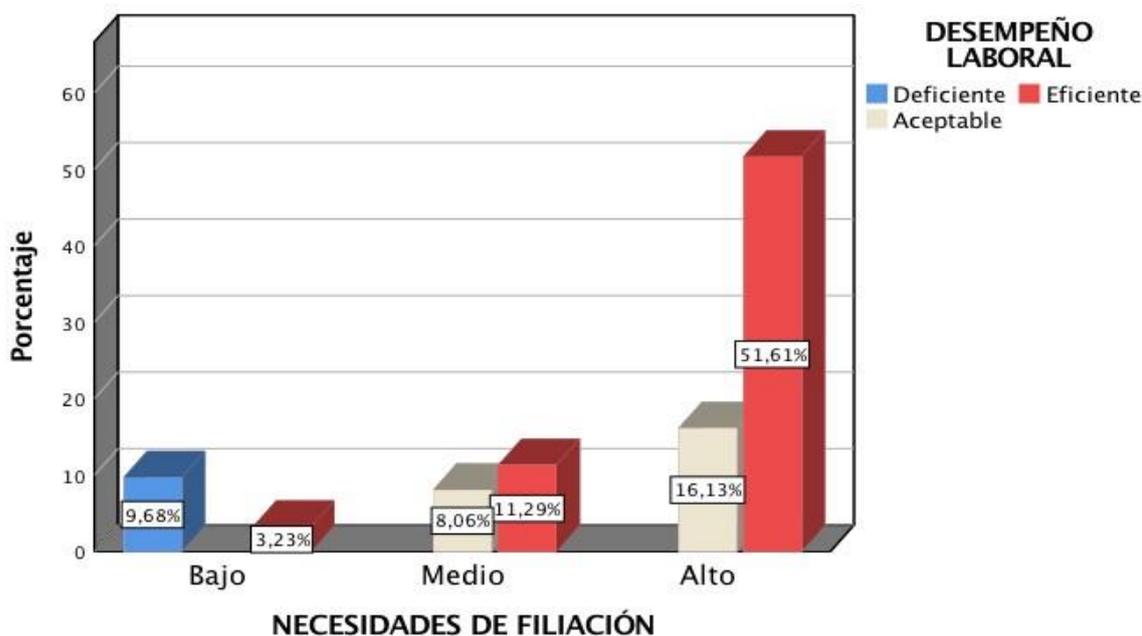
**Tabla 2.**

*Necesidades de filiación y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	
		Deficiente	Aceptable	Eficiente		
<b>NECESIDADES DE FILIACIÓN</b>	Bajo	Frecuencia	6	0	2	8
		%	9,7%	0%	3,2%	12,9%
	Medio	Frecuencia	0	5	7	12
		%	0%	8,1%	11,3%	19,4%
	Alto	Frecuencia	0	10	32	42
		%	0%	16,1%	51,6%	67,7%
<b>Total</b>	Frecuencia	6	15	41	62	
	%	9,7%	24,2%	66,1%	100%	

**Figura 2.**

*Necesidades de filiación y desempeño laboral*



En la tabla 2, destaca que el 51,6% de los participantes exhibe un nivel eficiente de desempeño laboral relacionado a una alta necesidad de filiación; este resultado adquiere significancia al revelar una asociación positiva entre estas dos variables. Dicha observación sugiere que un entorno laboral que promueva la conexión y el trabajo en equipo puede tener un efecto positivo en el rendimiento laboral.

## Necesidades de logro vs Desempeño laboral

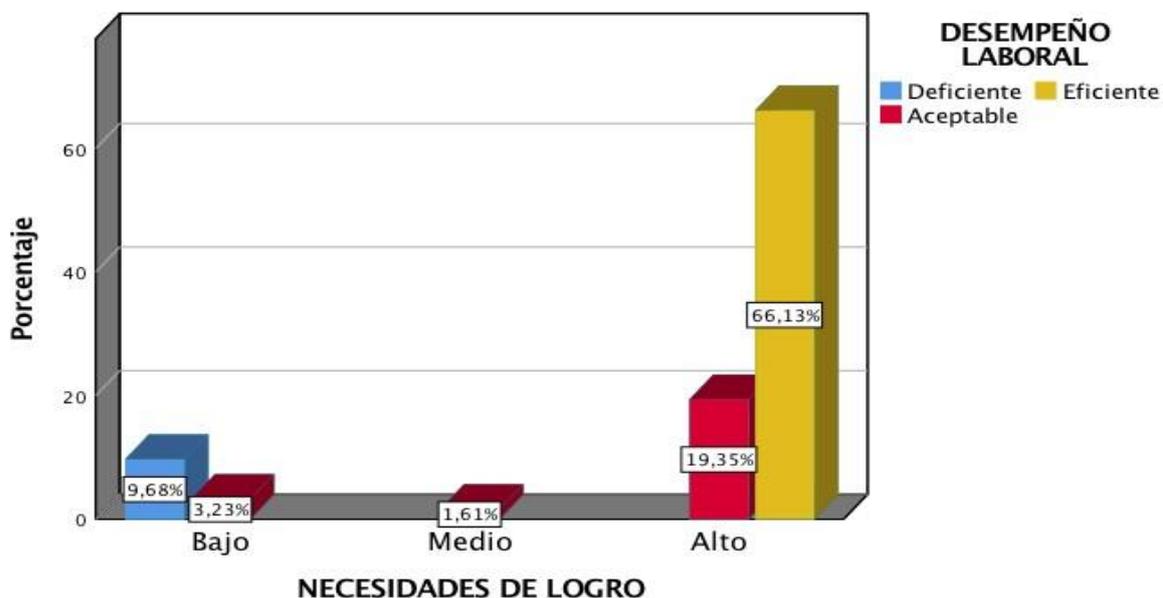
**Tabla 3.**

*Necesidades de logro y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	
		Deficiente	Aceptable	Eficiente		
<b>NECESIDADES DE LOGRO</b>	Bajo	Frecuencia	6	2	0	8
		%	9,7%	3,2%	0%	12,9%
	Medio	Frecuencia	0	1	0	1
		%	0%	1,6%	0%	1,6%
	Alto	Frecuencia	0	12	41	53
		%	0%	19,4%	66,1%	85,5%
<b>Total</b>	Frecuencia	6	15	41	62	
	%	9,7%	24,2%	66,1%	100%	

**Figura 3.**

*Necesidades de logro y desempeño laboral*



En la tabla 3 y figura 3, resalta que un porcentaje considerable (66,1%) de los participantes, evidencia un nivel efectivo de desempeño laboral relacionado a las necesidades de logro. Se puede inferir que estos colaboradores establecen metas ambiciosas, se esfuerzan por alcanzarlas y experimentan satisfacción y realización personal al lograrlas; además, demuestran enfoque y persistencia ante las dificultades.

## Necesidades de poder vs Desempeño laboral

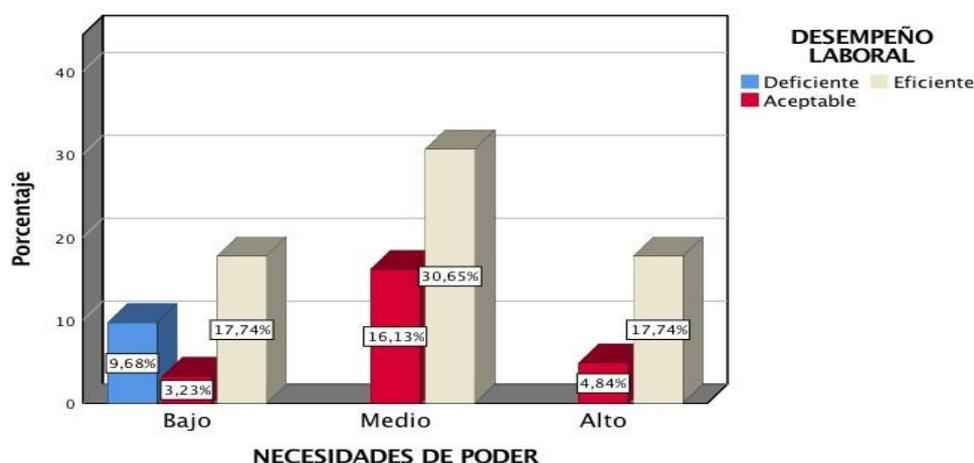
**Tabla 4.**

*Necesidades de poder y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL			TOTAL	
		Deficiente	Aceptable	Eficiente		
<b>NECESIDADES DE PODER</b>	Bajo	Frecuencia	6	2	11	19
		%	9,7%	3,2%	17,7%	30,6%
	Medio	Frecuencia	0	10	19	29
		%	0%	16,1%	30,6%	46,8%
	Alto	Frecuencia	0	3	11	14
		%	0%	4,8%	17,7%	22,6%
<b>Total</b>		Frecuencia	6	15	41	62
		%	9,7%	24,2%	66,1%	100%

**Figura 4.**

*Necesidades de poder y desempeño laboral*



La tabla y figura 4, se evidencia un resultado significativo en el cual el 66,1% del personal del centro quirúrgico muestra un desempeño laboral eficiente. Sin embargo, la relación entre las necesidades de poder y el desempeño no es lineal. Aunque un nivel medio de necesidades de poder se relaciona con un desempeño laboral eficiente, también hay casos de un desempeño eficiente con niveles bajos de necesidades de poder. Por lo tanto, es fundamental comprender y reflexionar en torno al rol de estas necesidades para el personal de salud, ya que se puede encontrar puntos de mejora y optimización a través de intervenciones que atiendan la necesidad de poder.

## Resultados inferenciales

La evaluación del origen de los datos recopilados de las entidades de estudio implica la verificación de su conformidad a una distribución normal o atípica. Esta comprobación, integrada en numerosas pruebas estadísticas, es esencial para determinar si estos pueden ser considerados en el análisis (Hernández et al., 2014). Para corroborar la normalidad de la distribución, se pueden emplear representaciones gráficas y pruebas de hipótesis, como la de Kolmogórov-Smirnov. Se recomienda realizar un análisis de normalidad y elaborar un gráfico de probabilidad normal en el mismo estudio, como métodos efectivos para verificar si los datos se ajustan a una distribución normal.

Esta verificación es crucial para seleccionar la prueba de hipótesis más apropiada y ofrecer resultados exactos. Se propusieron dos posibles sucesos tras la realización de las pruebas:

Ho: El desempeño laboral, la motivación y sus dimensiones, siguen una distribución normal.

H1: El desempeño laboral, la motivación y sus dimensiones, no siguen una distribución normal.

Se rechazó la hipótesis nula (Ho) debido a que los niveles de significancia eran inferiores a 0.05, utilizando el valor de p como criterio de decisión. Los datos no se ajustaron a una distribución normal según la prueba de normalidad. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa (Ha) y se optó por usar la regresión logística multinomial, un método estadístico no paramétrico, para evaluar las hipótesis.

**Tabla 5.**

*Prueba de normalidad*

	<b>Estadístico Kolmogórov-Smirnov</b>	<b>gl</b>	<b>Sig</b>
MOTIVACIÓN LABORAL	,194	62	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,154	62	,001

## Hipótesis general

**Ho:** No existe influencia significativa de motivación laboral en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

**Ha:** Existe influencia significativa de motivación laboral en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

**Tabla 6.**

*Información de ajuste del modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chicadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	103,123			
Final	58,413	44,710	10	,000

La hipótesis nula se descarta debido a que el valor de significancia obtenido, ilustrado en la Tabla 6 (0,000), es menor que el límite de error permitido (sig. < 0,05). En consecuencia, se adopta la hipótesis alternativa. Esto proporciona una confirmación empírica de que la motivación ejerce una influencia significativa sobre el rendimiento laboral del personal sanitario en el centro quirúrgico del Hospital II-E Junín durante el año 2023.

**Tabla 7.**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	,514
Nagelkerke	,631
McFadden	,428

De acuerdo con los valores obtenidos en la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell presentados en la tabla 7, la motivación laboral explica el 51,4% el desempeño laboral. Por otro lado, los valores obtenidos del test de Nagelkerke señalan que la motivación justifica en un 63,1% el desempeño laboral. Esto implica que el modelo se adapta de forma adecuada a los datos observados, dado que los valores se aproximan a 1. El coeficiente R<sup>2</sup> de Cox y Snell realizó una comparación entre el modelo denominado nulo, en este caso "Desempeño laboral", y el modelo

que incluye m parámetros, en este contexto "Motivación". Dicha comparativa se fundamentó en la evaluación del logaritmo de la verosimilitud de ambos modelos.

### Hipótesis específica 1

**Ho:** No existe influencia significativa de las necesidades de filiación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

**Ha:** Existe influencia significativa de las necesidades de filiación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

### Tabla 8.

*Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	85,979			
Final	39,321	46,659	18	,000

En Junín 2023, luego de analizar los datos del Cuadro 8, se encontró que el valor de significación (0,000) estaba por debajo del margen de error predeterminado (sig. < 0,05). Esto significa que se sustenta la hipótesis alternativa y se descarta la hipótesis nula, comprobando que efectivamente la necesidad de afiliación impacta en el desempeño laboral de los profesionales de la salud en el centro quirúrgico del hospital II-E.

### Tabla 9.

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	,529
Nagelkerke	,649
McFadden	,446

Según los valores obtenidos en la prueba Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell presentados en la tabla 9, las necesidades de filiación explican el 52,9% del desempeño laboral. Por otro lado, los valores obtenidos del test de Nagelkerke señalan que las necesidades de filiación justifican en un 64,9% el desempeño laboral. Esto indica que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos, dado que los valores se aproximan a 1. El coeficiente R<sup>2</sup> de Cox y Snell realizó una

comparación entre el modelo denominado nulo, en este caso "Desempeño laboral", y el modelo que incluye m parámetros, en este contexto "Necesidades de filiación".

### Hipótesis específica 2

**Ho:** No existe influencia significativa de las necesidades de logro en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

**Ha:** Existe influencia significativa de las necesidades de logro en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

**Tabla 10.**

*Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chic cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	81,712			
Final	21,316	60,397	18	,000

Según la tabla 10, el valor de significancia (0,000) resultó ser menor al margen de error establecido (sig. < 0,05). Por lo tanto, se asevera la Ha y se rechaza la Ho, confirmando así que existe una influencia significativa de las necesidades de logro en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

**Tabla 11.**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	,622
Nagelkerke	,764
McFadden	,578

Referente a los valores obtenidos en la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell presentados en la tabla 11, se puede observar que las necesidades de logro explican en un 62,2% el desempeño laboral. Por otro lado, los valores obtenidos del test de Nagelkerke señalan que las necesidades de logro justifican en un 76,4% el desempeño laboral. Esto sugiere que el modelo se ajusta de manera adecuada a los datos, dado que los valores se aproximan a 1. El coeficiente R2 de Cox y Snell realizó una comparación entre el modelo denominado nulo, en este caso "Desempeño laboral", y el modelo que incluye m parámetros, en este contexto

"Necesidades de logro". Dicha comparativa se fundamentó en la evaluación del logaritmo de la verosimilitud de ambos modelos.

### Hipótesis específica 3

**Ho:** No existe influencia significativa de las necesidades de poder en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

**Ha:** Existe influencia significativa de las necesidades de poder en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

**Tabla 12.**

*Información de ajuste del modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chic cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	97,578			
Final	54,270	43,307	18	,001

Según la tabla 12, el valor de significancia (0,001) resultó ser inferior al margen de error establecido (sig. < 0,05). En consecuencia, se acepta la Ha y se rechaza la Ho. Esto demuestra que las necesidades de poder ejercen una influencia significativa en el desempeño laboral del personal de salud en el centro quirúrgico del Hospital II-E Junín en 2023.

**Tabla 13.**

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,503
Nagelkerke	,617
McFadden	,414

De acuerdo con los valores obtenidos en la prueba Pseudo R2 de Cox y Snell presentados en la tabla 13, se puede observar que las necesidades de poder explican en un 50,3% el desempeño laboral. Además, los valores obtenidos del test de Nagelkerke señalan que la necesidad de poder justifica en un 61,7% el desempeño laboral. Dado que los valores se aproximan a 1, esto indica que el modelo se ajusta apropiadamente a los datos. El coeficiente R2 de Cox y Snell realizó una comparación entre el modelo denominado nulo, en este caso "Desempeño laboral", y el modelo que incluye m parámetros, en este contexto

"Necesidades de poder". Dicha comparativa se fundamentó en la evaluación del logaritmo de la verosimilitud de ambos modelos.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los hallazgos adquiridos, se descubrió que la motivación laboral tiene un efecto significativo en el rendimiento laboral del personal sanitario del lugar estudiado. Estos hallazgos concuerdan con las teorías sobre motivación laboral planteadas por autores como Chiavenato (1999), Robbins (2009), y Armstrong (2009), quienes sostienen que la motivación puede influir en la actitud y comportamiento de los trabajos, afectando su rendimiento y productividad.

Estos resultados también están en sintonía con los antecedentes investigativos, tanto internacionales como nacionales. En su estudio, Pino et al. (2021) encontraron una correlación entre el ambiente laboral y el rendimiento profesional, lo que sugiere que ciertos elementos del entorno laboral pueden incidir en la productividad y bienestar del personal. El estudio de Torres et al. (2021) respalda esta idea, ya que se demostró la existencia de una correlación directa entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral.

Por otro lado, el estudio de Apex et al. (2020), mostró que la motivación extrínseca, relacionada con el reconocimiento y condiciones laborales, tiene un impacto en la eficiencia del personal de salud. Esta perspectiva se alinea con la teoría de McClelland (1961), que pone énfasis en la necesidad de logro y poder como factores motivadores.

A nivel nacional, tanto Prado (2020) como Zuta et al. (2018) y Arana (2018), resaltan la importancia de la motivación laboral en el desempeño de los trabajadores. Estos estudios demuestran que tanto la motivación intrínseca, relacionada con la satisfacción personal, como los factores externos, vinculada a recompensas y reconocimientos, tienen un papel clave en el rendimiento laboral.

Con base en estas referencias, podemos aseverar que la motivación laboral posee un impacto significativo en el desempeño laboral del personal de salud, lo que está en concordancia con las bases teóricas previamente expuestas. Los datos obtenidos en este estudio aportan evidencia cuantitativa a este hecho en el contexto del centro quirúrgico del Hospital II-E Junín.

En función del primer objetivo específico; se confirma que las necesidades de afiliación tienen una influencia significativa en el desempeño del personal de salud del centro quirúrgico. Los valores obtenidos de las pruebas Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell y del test de Nagelkerke indican que las necesidades de afiliación explican entre el 52,9% y el 64,9% del desempeño laboral, respectivamente. Estos valores sugieren que el modelo ajustado a los datos, ya que se acercan a 1, lo que significa que las necesidades de afiliación son un predictor importante del desempeño laboral.

Estudios como el de Pino et al. (2021) revelaron una correlación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un centro médico. Este estudio, junto con otros, examinó la conexión entre factores vinculados con el ambiente laboral, la motivación y el desempeño laboral en diferentes contextos internacionales. Entre los profesionales de la salud, Torres et al. (2021) encontraron evidencia de baja motivación y desempeño laboral inadecuado. Apex et al. (2020) llamaron la atención sobre cómo el desempeño laboral y la motivación extrínseca de las enfermeras se ven afectados por los roles que desempeñan en el entorno laboral. Esto destaca la importancia de examinar el efecto de los elementos motivacionales sobre del desempeño laboral de los profesionales de atención médica.

En un estudio realizado por Prado (2020) a escala nacional, se descubrió que tanto la motivación intrínseca como los factores externos tienen una correlación positiva con el desempeño laboral de los empleados. Del mismo modo, Zuta et al. (2018) llegaron a la conclusión de que el incentivo desempeña un rol un papel importante en el desempeño de los profesionales de enfermería. Arana (2018) identificó específicamente la compensación, las oportunidades de crecimiento y el reconocimiento como factores motivadores clave que impulsan e inspiran a los empleados dentro de su entorno laboral. Estos hallazgos nacionales hacen que sea aún más crucial considerar la motivación como un factor que incide en el desempeño laboral.

En cuanto a las bases teóricas, se destacó la importancia de la motivación laboral en el comportamiento y desempeño de los individuos. Chiavenato (1999) y

Robbins (2009) sostienen que la motivación puede ser originada tanto por estímulos externos como por procesos mentales internos, y que los factores externos pueden influir en la forma en que las personas se comportan y piensan. Además, Armstrong (2009) menciona que la motivación está relacionada con la intensidad y dirección del comportamiento de una persona, y que las políticas de motivación deben ser personalizadas para cada individuo.

En cuanto a las necesidades de afiliación, se utilizó la teoría de McClelland (1961) que plantea que las personas tienen tres distintos niveles de necesidades: éxito, fortaleza y poder. Armstrong (2009) menciona que la necesidad de afiliación no se refleja como una necesidad de valor en ningún grado de inspiración para esta teoría. Sin embargo, la comprensión de las diferentes necesidades de los empleados puede ser útil para diseñar estrategias de motivación efectivas y personalizadas.

En cuanto al desempeño laboral, se utilizó el modelo de Borman y Motowidlo (1993) que divide el desempeño en desempeño de tareas y desempeño contextual. Este modelo no se ha utilizado específicamente en el ámbito de la atención médica, pero se ha observado que las enfermeras y otros profesionales médicos participan tanto en comportamientos de desempeño de tareas como de desempeño contextual.

En función al segundo objetivo específico; este estudio revela que el factor necesidades de logro tiene un impacto significativo en la productividad laboral de los trabajadores de la salud en el centro quirúrgico. Los hallazgos de las pruebas Pseudo R<sup>2</sup> de Cox y Snell indican que aproximadamente el 62.2% del desempeño laboral puede ser explicado por el factor necesidades de logro. Además, los hallazgos del test de Nagelkerke revelan que aproximadamente el 76,4% del desempeño laboral puede justificarse por el factor de necesidades de logro. Estos hallazgos sugieren que el modelo utilizado en este estudio es apropiado, ya que los valores obtenidos son cercanos a 1.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Pino et al. (2021) hallaron una correlación entre el clima de la organización y el desempeño en un centro médico. Aunque su enfoque no se centró específicamente en las necesidades de logro, los

resultados respaldan la idea de que factores relacionados con el entorno laboral influyen en el desempeño de los trabajadores de la salud.

En su estudio, Torres et al. (2021) examinó la relación entre los elementos motivacionales y el desempeño de los profesionales de la salud. Si bien su estudio no se concentró específicamente en las necesidades de logro, los investigadores descubrieron que los participantes de su muestra exhibían una falta de motivación y un rendimiento laboral insuficiente. Estos hallazgos implican que el incentivo desempeña un papel crucial en la determinación del desempeño laboral.

Prado (2020) realizó una investigación sobre cómo la motivación afecta el rendimiento laboral de los empleados a escala nacional. Aunque el estudio no examinó específicamente las necesidades de logro, reveló que los niveles adecuados de motivación intrínseca y extrínseca pueden mejorar el compromiso y la productividad de los trabajadores. Este hallazgo refuerza la noción de que el incentivo desempeña un rol un papel importante en el desempeño laboral.

El impacto de los componentes de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería fue explorada por Zuta et al. (2018). Si bien su investigación no investigó específicamente las necesidades de logro, encontraron que el incentivo desempeña un rol un papel crucial para influir en el desempeño de los trabajadores de la salud.

Arana (2018) investigó los agentes motivacionales en los empleados de empresas en Lima. Aunque su estudio no se centró en las necesidades de logro, identificó factores motivadores como la compensación, el crecimiento, el reconocimiento y la responsabilidad. Estos factores pueden influir en la motivación y, por lo tanto, en el desempeño laboral.

Se discutieron los fundamentos teóricos de la motivación laboral, citando específicamente a Chiavenato (1999) y Robbins (2009). Estos académicos enfatizan la conexión entre la motivación y el comportamiento de un individuo y el nivel de compromiso en su trabajo. Además, Armstrong (2009) postula que las necesidades insatisfechas crean una sensación de tensión dentro de una persona, y la motivación está influenciada por factores tanto internos como externos.

En relación con las necesidades de logro, se utilizó la teoría de McClelland (1961), que plantea que cada individuo tiene tres niveles de necesidades: logro, afiliación y poder. Aunque Armstrong (2009) indica que la necesidad de afiliación no se manifiesta como una necesidad de valor intrínseco. Sin embargo, se subraya la relevancia de entender una variedad de necesidades y motivaciones que impulsan a los empleados. Esta comprensión es vital para diseñar estrategias de motivación que resulten efectivas.

Se utilizó el modelo de Borman y Motowidlo (1993), que distingue entre desempeño de tareas y desempeño contextual, para evaluar el desempeño laboral. Si bien este modelo no se ha aplicado específicamente dentro del dominio de la atención médica, se ha observado que los profesionales de la salud exhiben comportamientos tanto de desempeño de tareas como de desempeño contextual.

En función al tercer objetivo específico; los hallazgos muestran que las necesidades de poder tienen una influencia significativa en el desempeño laboral, ya que el valor obtenido del test de Nagelkerke indica que la necesidad de poder justifica aproximadamente el 61,7% del desempeño laboral.

Estos resultados son consistentes con los antecedentes internacionales y nacionales en el campo de la motivación y el desempeño laboral. Por ejemplo, Pino et al. (2021) encontraron una correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en un centro médico. Aunque su enfoque no se centró específicamente en las necesidades de poder, los resultados respaldan la idea de que factores relacionados con el ambiente laboral influyen en la forma en la que trabajan los colaboradores del centro de salud.

Torres et al. (2021) efectuaron un estudio sobre el desempeño laboral en la industria de la salud, centrándose en la conexión entre el desempeño y factores motivacionales. Aunque no profundizaron de forma directa en las necesidades de poder, los participantes mostraron una clara falta de motivación y un desempeño laboral mediocre. Sugiriendo que la motivación, incluido el deseo de poder, es un factor importante que influyen en el rendimiento general.

La motivación y su relación con el comportamiento laboral puede entenderse a través de las bases teóricas de Chiavenato (1999) y Robbins (2009). Estos

autores creen que la motivación está influenciada por varios factores, incluidas las necesidades internas de poder de un individuo, que pueden impulsar su comportamiento y desempeño en el trabajo.

La teoría que aborda sobre las necesidades de McClelland (1961) también respalda los resultados obtenidos en este estudio. Según esta teoría, cada individuo tiene tres niveles de necesidades: logro, afiliación y poder. El hecho de que las necesidades de poder hayan demostrado tener una influencia significativa en el desempeño del personal del centro quirúrgico sugiere que la necesidad de poder es una fuerza motivacional importante en este contexto.

En cuanto al modelo de desempeño laboral de Borman y Motowidlo (1993), aunque no se ha utilizado específicamente en el ámbito de la atención médica, se observó que los profesionales del sector de salud, como las enfermeras, participan tanto en comportamientos de desempeño contextual y de tarea. Esto implica que el desempeño laboral no se limita solo a las tareas técnicas, sino que también incluye comportamientos que contribuyen al funcionamiento general del hospital y al apoyo interpersonal.

## CONCLUSIONES

**Primero.** Se concluye que la motivación laboral influye significativamente en el desempeño de los participantes de este estudio, encontrando que la variable "motivación laboral" contribuyó en un 63,1% al desempeño. Es importante tener en cuenta que, aunque existe una correlación significativa entre las dos variables, existe un porcentaje significativo de variabilidad en el desempeño laboral que no se explica por la motivación. Esto indica que hay otros factores que pueden estar afectando el desempeño en el trabajo. En este sentido, se podrían llevar a cabo investigaciones futuras sobre otros factores que afectan el desempeño laboral, como las condiciones de trabajo, el estilo de liderazgo y el clima organizacional, entre otros.

**Segundo.** Se ha descubierto que las necesidades de filiación tienen un efecto significativo en el desempeño laboral. Debido a que, se descubrió que la variable "necesidades de filiación" contribuyó al 64,9% de la variable dependiente. Los hallazgos de este estudio demuestran claramente cuán importante es la afiliación para la productividad laboral del personal de salud en un centro quirúrgico. Estos hallazgos están respaldados por investigaciones previas nacionales e internacionales, así como por fundamentos teóricos relacionados con la motivación laboral y las necesidades humanas. Obtener información sobre las diversas necesidades y motivaciones de los empleados es crucial para diseñar estrategias de motivación eficientes y personalizadas que mejoren el rendimiento laboral dentro del sector de la salud.

**Tercero.** El estudio concluye que las necesidades de logro tienen un impacto significativo en el desempeño laboral. Debido a que se observa que la variable "necesidades de logro" contribuye en un 76,4 % a la variable dependiente. Ante ello, se puede demostrar que las necesidades de logro afectan el desempeño laboral del personal médico en los centros quirúrgicos. Estos hallazgos son consistentes con los estándares internacionales y nacionales, así como con las teorías establecidas sobre la motivación laboral y las necesidades humanas. Obtener una comprensión de las necesidades de los empleados podría ser fundamental para desarrollar estrategias de

motivación personalizadas que mejoren el desempeño laboral dentro del sector de la salud.

**Cuarto.** La investigación concluye que las necesidades de poder tienen un impacto significativo en el desempeño laboral. Asimismo, la variable “necesidades de poder” explicaría la variable dependiente en un 61,7%. Es decir, se considera que las necesidades de poder tienen una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores de salud en el centro quirúrgico. Estos resultados son consistentes con los antecedentes internacionales y nacionales, así como con las bases teóricas relacionadas con la motivación laboral y las necesidades humanas. Puede ser esencial comprender y satisfacer las necesidades de poder de los empleados para desarrollar estrategias de motivación individualizadas que mejoren el desempeño de los trabajadores de la salud.

## RECOMENDACIONES

**Primero.** Debido a los hallazgos, se recomienda la directiva del IREN – Centro desarrollar e implementar programas de motivación laboral en el centro quirúrgico; los mismos que a futuro pueden extenderse a otras áreas de trabajo. Estos deben estar orientados a las necesidades de los empleados, ya que, de conforme a los resultados del estudio, estas necesidades tienen una influencia significativa en su desempeño laboral. Es importante considerar la personalización de estas estrategias para adaptarse a las necesidades específicas de cada empleado. En esta línea, se recomienda crear un entorno de trabajo que fomente la colaboración y la filiación puede ayudar a mejorar la motivación laboral. Para ello, podrían implementarse dinámicas de trabajo en equipo, programas de mentoría o sistemas de apoyo entre pares. Esto permitiría fortalecer las relaciones interpersonales y fomentar un sentido de pertenencia.

**Segundo.** Para satisfacer las necesidades de realización, la coordinación de la UPSS de centro quirúrgico del IREN – Centro podría ser útil establecer un sistema de reconocimiento del desempeño laboral que valore y premie la dedicación y los esfuerzos del personal del centro quirúrgico. Esto podría incluir incentivos económicos, pero también promociones, formación continua o reconocimientos públicos. Así, por ejemplo, se puede implementar un sistema de reconocimiento del desempeño laboral multifacético; se pueden ofrecer oportunidades para el desarrollo profesional, como la posibilidad de participar en conferencias, seminarios o cursos de capacitación relevantes para el campo de la salud. Este enriquecimiento de habilidades no solo premia su dedicación y esfuerzos, sino que también les permite avanzar en su carrera profesional.

**Tercero.** Por otro lado, a nivel de grupos específicos; se debe dar el incentivo de las necesidades de poder, las cuales pueden satisfacerse otorgando mayores niveles de autonomía y responsabilidad a los empleados y permitiéndoles participar activamente en la toma de decisiones que tienen un impacto directo en ellos. De esta manera, se puede ampliar el alcance de la autonomía de los trabajadores, proporcionándoles la libertad de la toma

de decisiones en cuanto a la forma en que cumplen sus responsabilidades laborales. Además, se podría ayudar a la una mayor participación en la toma de decisiones a nivel organizacional, lo que puede ayudarles a sentirse más valorados y empoderados. En adición a ello, se puede ofrecer oportunidades para que el personal asuma roles de liderazgo, como coordinar un equipo o un proyecto específico. Esto no solo les dará una mayor responsabilidad, sino que también les permitirá demostrar y desarrollar sus habilidades de liderazgo.

**Cuarto.** Posteriormente, este estudio sugiere la presencia de otros factores que pueden estar influenciando el desempeño laboral, pero que no han sido abordados en esta investigación. En futuros estudios, sería relevante explorar el impacto de variables como las condiciones de trabajo, el estilo de liderazgo, el clima organizacional, la formación y las competencias del personal, entre otros. Asimismo, dado el alto porcentaje de explicación de la variable dependiente por las necesidades de logro, filiación y poder, sería útil profundizar en estos aspectos, analizando, por ejemplo, si existen diferencias en función del género, la edad, la antigüedad en el puesto o el nivel de formación.

**Quinto.** Por otro lado, sería recomendable para futuros investigadores replicar este estudio en otros contextos de salud, como la atención primaria, la hospitalización, los servicios de urgencias o la atención a pacientes crónicos, para determinar si los hallazgos son generalizables. Finalmente, una vez implementadas las recomendaciones prácticas, sería relevante realizar estudios de seguimiento para evaluar su impacto en el desempeño laboral y su eficacia para mejorar la motivación del personal.

## REFERENCIAS

- Arana, W. (2018). Factores que motivan a los trabajadores en empresas de Lima Metropolitana. *Gestión en el 3er milenio*, 21(41), 75-82. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15425>
- Apex-Apeh, C. O., Ujoatuonu, I. V., Ugwu, J. I., & Olowu, C. T. (2020). Motivation and work environment as predictors of job performance among nurses. *Nigerian Journal of Psychological Research*, 16(1).
- Armstrong, M (2009). *Manual de prácticas de gestión de recursos humanos de Armstrong*. Kogan Page. ISBN 0749457384, 9780749457389
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417/1788](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788)
- Bohórquez, B. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Borman W. y Motowidlo S. (1993) *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. Jossey-Bass.
- Bott J., Svyantek D., Goodman S. y Bernal, D. (2003) Expanding the performance domain: who says nice guys finish last? *International Journal of Organizational Analysis* 11, 137– 152.
- Bustamante, M. (2018). Plan de motivación para el personal de un Hospital Regional de Alta Complejidad. *Salud y Ciencia*, 21, 20-27. <https://www.siicsalud.com/dato/sic/211/124800.pdf>
- Campbell, J., Dunnette, M., Lawler, E. y Weick, K. (1970). *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1037/h0021420>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chóliz, M. (2004). *Psicología de la motivación: el proceso motivacional*. Universidad de Valencia. <https://www.uv.es/=cholz/asignaturas/motivacion/Proceso%20motivacional.pdf>

- Creswell, J. (2013). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five approaches*. SAGE Publications.
- Coleman, V. y Borman, W. (2000) Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10, 25- 44.
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications* (Vol. 26). Sage publications.
- Gagné, M., y Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.  
<https://doi.org/10.1002/job.322>
- Galván Bonilla, M. A. (2017). Motivación laboral. *Logos Boletín Científico De La Escuela Preparatoria*, 4(7).  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa2/article/view/2165>
- García, E., & Arvelo, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 548-567.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
- Gunawan, N., Hariyati, R. y Gayatri, D. (2019). *Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis*. *Enfermería Clínica*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1130862119301974>
- Gillet, N., Fouquereau, E., Huyghebaert, T., & Colombat, P. (2018). The effects of work factors on nurses' job satisfaction, quality of care, and turnover intentions in oncology. *Journal of Advanced Nursing*, 74(5), 1208-1219.  
<https://doi.org/10.1111/jan.13524>
- Granados, Y. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial Departamento de gineco-obstetricia, Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional.  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4891>
- Greenslade, J. y Jimmieson (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: development of a job performance scale. *PubMed*, 58(6), 602-11. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17442026/>

- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): *Humanities and Social Sciences*, 3(2).
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill education.
- Infobae (2023). *Alertan que dos de cada diez empleados en Colombia se sienten desmotivados en los trabajos*. <https://www.infobae.com/peru/>
- Ivancevich, Donnelly y Gibson (2001). *Las organizaciones*. Mc Graw Hill
- Kacmar, K., Collins, B., Harris, K. & Judge, T. (2009). Core selfevaluations and job performance: The role of the perceived work environment. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1572–1580. <https://doi.org/10.1037/a0017498>
- Kidder, D. (2002) The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviours. *Journal of Management*, 28, 629–648.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Leite, K. Sousa, M., Vasconcelos, D., Da Silva, L., Caetano, J., Moreira, L. (2019). Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. *Cultura de cuidado*, 23(54), 255-265. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/96323/1/CultCuid\\_54-255-265.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/96323/1/CultCuid_54-255-265.pdf)
- Livias, E. (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán distribuciones S.A.C de la ciudad de Trujillo- 2017*. [Tesis de licenciatura Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/11537/11648>
- Lloret, S. (2014). Diseño y validación del cuestionario de motivación laboral. *Anales de Psicología*, 30(3), 1146-1158. <https://reviberopsicologia.iberro.edu.co/article/view/rip.6109>
- Marin, H. y Placencia, M. (2018). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med.* 17(4), 42-52. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727558X2017000400008](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727558X2017000400008)
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand

- Mertens, D. M. (2015). *Research and Evaluation in Education and Psychology: Integrating Diversity with Quantitative, Qualitative, and Mixed Methods*. Sage Publications.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de RR.HH.* Editorial Addeson Wesler Iberoamericana
- Muntane, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Revista RAPD*, 33(3).  
<https://www.sapd.es/rapd/2010/33/3/03/resumen>
- Ministerio de Salud. (2011). *Competencias laborales para la mejora del Desempeño de los Recursos Humanos en Salud*.  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
- Mohammed, S., & Nadakkavukaran, J. (2019). Impact of intrinsic motivation on employee performance: Study of faculties in private universities in Afghanistan. *Inmoternational Journal of Management*, 10(1), 63-73.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023). *Los trabajadores podrían verse obligados a aceptar empleos de menor calidad como consecuencia de la desaceleración económica*. [https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS\\_865260/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_865260/lang--es/index.htm)
- OCCMundial. (2018). *Descubre por qué 8 de cada 10 mexicanos se sienten estancados laboralmente*. <https://www.occ.com.mx/blog/mexicanos-se-sienten-estancados/>
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.  
<https://app.amanote.com/v4.0.36/research/notetaking?resourceId=75173XMBKQvf0Bhi0Ph9>
- Pino, E, Granja, C, & Niño, Y, (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de las ciencias*, 7(4), 23-38.  
<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079/4353>
- Portal de Noticia y Revista para Emprendedores (2022). *El 65% de peruanos se siente motivado para ir a trabajar pese a coyuntura política y económica*.

- <https://revistaganamas.com.pe/el-65-de-peruanos-se-siente-motivado-parair-a-trabajar-pese-a-coyuntura-politica-y-economica/>
- Prado, L. (2020). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Junín 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV\\_FC\\_E\\_308\\_TI\\_Prado\\_Huaman\\_2020.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8685/4/IV_FC_E_308_TI_Prado_Huaman_2020.pdf)
- Quintana, D. y Tarqui, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de la Seguridad Social del Callao Perú. *Arch. Med*, 20(1), 123-132. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1053249>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. PEARSON.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- RRHHDigital. (2015). *Barómetro Edenred-Ipsos: Un 40% de los trabajadores no piensa en continuar en su empresa*. <https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/110501/BarometroEdenred-Ipsos-Un-40-de-los-trabajadores-no-piensa-en-continuar-en-suempresa>
- Schwirian, P. (1978) Evaluating the performance of nurses: A multidimensional approach. *Nursing Research*, 27, 347–351.
- Smith, R. y Karaman, M. (2019). Development and Validation of the Contextual Achievement Motivation Scale. *Journal of Psychology and educational studies*, 6(3), 16-26.
- Torres, R., Torres S. y Seijas, M. (2021). Motivación y desempeño laboral Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(1), 15-34. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/260/342>
- Toro, F. (1998). Motivación para el trabajo: Derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. *Interamericana De Psicología Ocupacional*, 17(1), 4–18. <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/33>
- Toro, L. (2008). *La gestión y direccionamiento del clima organizacional en la clínica las vegas y su impacto en servicios, calidad y logro de resultados*

*estratégicos*. [Tesis de posgrado, Universidad de Medellín]. Repositorio institucional.

Zuta, N., Castro, L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Revista de Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>

Zeña, D. (2022). *Factores determinantes de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional. [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10474/Ze%c3%b1a\\_Juarez\\_%20Diana\\_Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/10474/Ze%c3%b1a_Juarez_%20Diana_Mercedes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Motivación laboral en el desempeño laboral en el personal de salud del centro quirúrgico de un Hospital II-E – Junín, 2023						
AUTOR: Ramos García, Patricia Rossana						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>General:</b> ¿En qué medida la motivación laboral influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023?</p> <p><b>Específicas</b> 1. ¿En qué medida el factor necesidades de afiliación influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023?</p> <p>2. ¿En qué medida el factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un</p>	<p><b>General:</b> Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023</p> <p><b>Específicas</b> 1. Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023</p> <p>2. Determinar la influencia del factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro</p>	<p><b>General:</b> La motivación laboral influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.</p> <p><b>Específicas</b> 1. El factor necesidades de afiliación influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023</p> <p>2. El factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un</p>	<b>Variable 1: Motivación laboral</b>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
			D1: Necesidades de Afiliación	Pertenencia a un grupo Aprobación de sus jefes y compañeros	1; 2; 3; 4 5; 6; 7	Alta (5463)  Medio (43-53)  Baja (2142)
			D2: Necesidades de Logro	Éxito en tareas propias del cargo Éxito en las responsabilidades	8; 9; 10; 11 12; 13; 14	
			D3: Necesidad de Poder	Ganar reconocimiento Liderazgo	15; 16; 17 18; 19; 21; 21	
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>			
			D1: Dominio de información	Explicación Instrucciones Síntomas	1; 2	Nivel eficiente (81– 110)
			D2: Coordinación de cuidados	Historiales médicos Intercomunicación	3; 4; 5	Nivel aceptable (51- 80)

hospital II-E Junín, 2023?	quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.	hospital II-E Junín, 2023				
3. ¿En qué medida el factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023?	3. Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.	3. El factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.	D3: Apoyo social	Satisfacción de necesidades Cuidado Preocupación	6; 7; 8	Nivel deficiente (22- 110)
			D4: Cuidado técnico	Plan de tratamiento Medicación	9;10: 11	
			D5: Soporte interpersonal	Moral Apoyo Compañerismo	12; 13; 14	
			D6: Soporte en tareas de trabajo	Escucha activa Apoyo social	15; 16; 17	
			D7: Cumplimiento	Representación Materiales	18; 19	
			D8: Disponibilidad para tareas adicionales	Disposición Asistencia participación	y 20; 21; 22	

<b>Tipo y diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Estadística descriptiva e inferencial</b>
<p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Explicativo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo, explicativa</p>	<p><b>Población:</b> 62 profesionales del centro quirúrgico de un hospital II-E – Junín, 2023</p> <p><b>Muestra:</b> 62 profesionales del centro quirúrgico de un hospital II-E – Junín, 2023</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> De la V1: Cuestionario de Motivación Laboral Nro. Ítems: 21 De la V2: Cuestionario de Desempeño Laboral Nro. Ítems: 22</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.</p> <p><b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.</p>

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización

### Variable 01: Motivación laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
La motivación se puede describir como el impulso o la justificación para emprender una acción. Esta se aborda a través de la intensidad y la dirección del comportamiento, además los factores que impactan en los individuos para que se comporten de cierto modo dependen de las metas del individuo, la forma en que el individuo elige las metas y las formas en que otros intentan cambiar ese comportamiento (Armstrong, 2009)	Según la teoría de las necesidades de McClelland (1961), la motivación en el trabajo se basa en tres dimensiones fundamentales: por un lado, se encuentra la necesidad de afiliación, así como la necesidad de logro y finalmente la necesidad de poder. Estas variables se miden por medio de un cuestionario de motivación laboral aplicada a los profesionales de salud.	D1: Necesidades de Afiliación	- Pertenencia a un grupo - Aprobación de sus jefes y compañeros	1; 2; 3; 4 5; 6; 7	(3): Siempre  (2): Algunas veces  (1): Nunca
		D2: Necesidades de Logro	- Éxito en tareas propias del cargo - Éxito en las responsabilidades	8; 9; 10; 11 12; 13; 14	
		D3: Necesidad de Poder	- Ganar reconocimiento - Liderazgo	15; 16; 17 18; 19; 21; 21	

## Variable 02: Desempeño laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
<p>El desempeño laboral se refiere a las conductas y acciones de los trabajadores que contribuyen directa o indirectamente al logro de los objetivos de la organización. El desempeño laboral puede ser clasificado en dos categorías: desempeño de tarea y desempeño contextual (Greenslade y Jimmieson, 2007)</p>	<p>El desempeño laboral implicaría un adecuado desenvolvimiento tomando en cuanto aspectos como el dominio de información, coordinación de cuidados, apoyo social cuidado técnico, soporte interpersonales y apoyo entre parres, calidad de cumplimientos y la disposición de los profesionales para cumplir con tarea extra (Greenslade y Jimmieson, 2007).</p>	D1: Dominio de información	Explicación Instrucciones Síntomas	1; 2	<p>(1): Totalmente en desacuerdo</p> <p>(2): En desacuerdo</p> <p>(3): Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>(4): De acuerdo</p> <p>(5): Totalmente de acuerdo</p>
		D2: Coordinación de cuidados	Historiales médicos Intercomunicación	3; 4; 5	
		D3: Apoyo social	Satisfacción de necesidades Cuidado Preocupación	6; 7; 8	
		D4: Cuidado técnico	Plan de tratamiento Medicación	9; 10; 11	
		D5: Soporte interpersonal	Moral Apoyo Compañerismo	12; 13; 14	
		D6: Soporte en tareas de trabajo	Escucha activa Apoyo social	15; 16; 17	
		D7: Cumplimiento	Representación Materiales	18; 19	
		D8: Disponibilidad para tareas adicionales	Disposición Asistencia y participación	20; 21; 22	

### Anexo 3: Instrumentos

#### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

El presente instrumento tiene como objetivo capturar de manera precisa y confiable los niveles de motivación de los trabajadores del equipo de cirugía, por lo que fue desarrollado a partir de investigaciones previas y teorías relacionadas con la motivación laboral en el ámbito de la salud. Esperamos obtener información precisa y detallada sobre los niveles de motivación laboral en este entorno de trabajo, brindándonos la oportunidad de identificar factores clave que puedan influir en la motivación de los profesionales de la salud.

Agradecemos su participación y colaboración en la aplicación de este instrumento de medición de motivación laboral.

Desacuerdo = (1) Indeciso = (2) De acuerdo = (3)

Rango de edad: 18-30 \_\_\_ 31-40 \_\_\_ 41-50 \_\_\_ 51 a más \_\_\_ Sexo: F \_\_\_ M \_\_\_

ÍTEMS	(1)	(2)	(3)
<b>Dimensión necesidades de afiliación</b>			
1	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos.		
2	Me divierte trabajar conversando		
3	Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.		
4	Hago fácilmente amigos en el trabajo.		
5	Apoyo a mis jefes cuando lo necesitan.		
6	Me preocupa cómo se sienten mis jefes en el trabajo		
7	En la vida laboral se consigue más por amabilidad.		
<b>Dimensión necesidades de logro</b>			
8	En mi actividad de trabajo me reconocen cuando cumplo mis metas		
9	Me gusta trabajar hasta lograr la meta.		
10	Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.		
11	Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.		
12	Me gusta que reconozcan o distinguan mi trabajo		
13	Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.		
14	En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.		
<b>Dimensión necesidades de poder</b>			
15	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.		
16	Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.		
17	Me gusta tomar la palabra en una discusión de trabajo.		

18	Me gustaría tener un cargo o dirigir algún área.			
19	Me gusta exponer el resultado de mi trabajo.			
20	Me importa mucho hacer que mis compañeros logren sus objetivos.			
21	En la vida laboral se consigue más por tener amigos influyentes.			
<b>Sub Total</b>				
<b>Total</b>				
<b>Observaciones:</b>				

## **Anexo 4: Ficha técnica del cuestionario sobre motivación laboral**

### FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

**1. Nombre:**

Cuestionario de motivación laboral

**2. Dimensiones:**

- Necesidad de afiliación (07 ítems)
- Necesidad de logro (07 ítems)
- Necesidad de poder (07 ítems)

**3. Autor:**

Adaptado de McClelland (1985)

**4. Ámbito de aplicación**

Sector Hospitalario

**5. Validez:**

El desarrollo de validez será ejecutado a través del juicio de expertos. Será revisado y consultado por expertos en recursos humanos para examinar la suficiencia, coherencia, claridad y relevancia del instrumento.

**6. Confiabilidad:**

La confiabilidad evidenciará el coeficiente de confiabilidad mayor o igual a **0.8**.

**7. Propósito**

Determinar el nivel de motivación laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un Hospital II-E Junín, 2023.

**8. Usuarios**

Personal médico del centro quirúrgico, como anestesiólogos, cirujanos de las diferentes especialidades y personal de enfermería tanto licenciados como técnicos.

**9. Forma de aplicación:**

Individual

**10. Duración:**

20 minutos

## **11. Puntuación/Baremación**

La puntuación se distribuye en tres niveles: Bajo 21-42, Regular 43-53 y Alto 54-63



	filiación, la cual puede evidenciarse en indicadores como la pertenencia a un grupo, la aprobación ante los superiores y compañeros. Además, la motivación se aprecia a través de las necesidades de logro las cuales se evidencian a través del éxito en tareas y el cumplimiento de las responsabilidades. Finalmente, la motivación es influenciada a través de las necesidades de poder, la cual puede evidenciarse con indicadores como el alcance de un reconocimiento y el liderazgo que se ejerce (McClelland, 1961).
--	---

**Soporte teórico:**

Escala	Subescala	Definición
Motivación laboral	D1: Necesidades de Afiliación	Esta dimensión refiere a la necesidad de la persona para pertenecer a un grupo, y de manera general, ser aceptado por su entorno (McClelland, 1965).
	D2: Necesidades de Logro	Las necesidades de logro refieren a aquellas urgencias para alcanzar los objetivos de la persona, así como el éxito que se obtenga en el cumplimiento de las responsabilidades (McClelland, 1965).
	D3: Necesidad de Poder	Las necesidades de poder se caracterizan por ejercer el liderazgo ante un grupo de personas (McClelland, 1965).

**Presentación de instrucciones para el juez**

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Variable 1: MOTIVACION LABORAL

#### Dimensiones del instrumento: Variable 1: Motivación laboral

- Primera dimensión: Necesidad de afiliación  
Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia a un grupo	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos	4	4	4	
	Me divierte trabajar conversando	4	4	4	
	Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.	4	4	4	
	Hago fácilmente amigos en el trabajo	4	4	4	
Aprobación de sus jefes y compañeros	Apoyo a mis jefes cuando lo necesitan	4	4	4	
	Me preocupa cómo se sienten mis jefes en el trabajo	4	4	4	
	En la vida laboral se consigue más por amabilidad	4	4	4	

#### Dimensiones del instrumento: Variable 1: Motivación laboral

- Segunda dimensión: Necesidades de logro  
Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Éxito en tareas propias del cargo	En mi actividad de trabajo me reconocen cuando cumplo mis metas	4	4	4	
	Me gusta trabajar hasta lograr la meta	4	4	4	
	Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.	4	4	4	
	Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.	4	4	4	
Éxito en las responsabilidades	Me gusta que reconozcan o distingan mi trabajo	4	4	4	
	Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.	4	4	4	
	En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 1: Motivación laboral

- Segunda dimensión: Necesidad de poder  
Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ganar reconocimiento	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.	4	4	4	

	Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.	4	4	4	
	Me gusta tomar la palabra en una discusión de trabajo.	4	4	4	
Liderazgo	Me gustaría tener un cargo o dirigir algún área.	4	4	4	
	Me gusta exponer el resultado de mi trabajo.	4	4	4	
	Me importa mucho hacer que mis compañeros logren sus objetivos.	4	4	4	
	En la vida laboral se consigue más por tener amigos influyentes.	4	4	4	




---

Firma del experto  
DNI: 46248545

Firma del evaluador DNI  
Vía y Rada Vittes José Francisco

**GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

<p>VIA Y RADA VITTES, JOSE FRANCISCO DNI 46248545</p>	<p><b>MAESTRO EN PSICOLOGÍA MENCION EN PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN EN NIÑOS Y ADOLESCENTES</b></p> <p>Fecha de diploma: 15/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 06/04/2018 Fecha egreso: 29/12/2019</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i></p>
<p>VIA Y RADA VITTES, JOSE FRANCISCO DNI 46248545</p>	<p><b>PSICÓLOGO</b></p> <p>Fecha de diploma: 21/05/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i></p>
<p>VIA Y RADA VITTES, JOSE FRANCISCO DNI 46248545</p>	<p><b>BACHILLER EN PSICOLOGÍA</b></p> <p>Fecha de diploma: 12/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 20/05/2009 Fecha egreso: 09/11/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i></p>

**Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Matamoros Sullcaray Cintia
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x). <span style="float: right;">Doctor ( )</span>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) <span style="float: right;">Social ( )</span> Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	UPLA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	-

**Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

**Datos de la escala**

Nombre de la prueba:	“Cuestionario de Motivación laboral”
Autor:	McClelland (1985)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector hospitalario
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones, donde la motivación laboral se configura a través de las necesidades

	filiación, la cual puede evidenciarse en indicadores como la pertenencia a un grupo, la aprobación ante los superiores y compañeros. Además, la motivación se aprecia a través de las necesidades de logro las cuales se evidencian a través del éxito en tareas y el cumplimiento de las responsabilidades. Finalmente, la motivación es influenciada a través de las necesidades de poder, la cual puede evidenciarse con indicadores como el alcance de un reconocimiento y el liderazgo que se ejerce (McClelland, 1961).
--	---

**Soporte teórico:**

Escala	Subescala	Definición
Motivación laboral	D1: Necesidades de Afiliación	Esta dimensión refiere a la necesidad de la persona para pertenecer a un grupo, y de manera general, ser aceptado por su entorno (McClelland, 1965).
	D2: Necesidades de Logro	Las necesidades de logro refieren a aquellas urgencias para alcanzar los objetivos de la persona, así como el éxito que se obtenga en el cumplimiento de las responsabilidades (McClelland, 1965).
	D3: Necesidad de Poder	Las necesidades de poder se caracterizan por ejercer el liderazgo ante un grupo de personas (McClelland, 1965).

**Presentación de instrucciones para el juez**

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Variable 1: MOTIVACION LABORAL

#### Dimensiones del instrumento: Variable 1: Motivación laboral

- Primera dimensión: Necesidad de afiliación  
Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia a un grupo	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos	4	4	4	
	Me divierte trabajar conversando	4	4	4	
	Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.	4	4	4	
	Hago fácilmente amigos en el trabajo	4	4	4	
Aprobación de sus jefes y compañeros	Apoyo a mis jefes cuando lo necesitan	4	4	4	
	Me preocupa cómo se sienten mis jefes en el trabajo	4	4	4	
	En la vida laboral se consigue más por amabilidad	4	4	4	

#### Dimensiones del instrumento: Variable 1: Motivación laboral

- Segunda dimensión: Necesidades de logro  
Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023
-

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Éxito en tareas propias del cargo	En mi actividad de trabajo me reconocen cuando cumplo mis metas	4	4	4	
	Me gusta trabajar hasta lograr la meta	4	4	4	
	Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.	4	4	4	
	Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.	4	4	4	
Éxito en las responsabilidades	Me gusta que reconozcan o distingan mi trabajo	4	4	4	
	Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.	4	4	4	
	En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 1: Motivación laboral

- Segunda dimensión: Necesidad de poder  
Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ganar reconocimiento	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.	4	4	4	

	Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.	4	4	4	
	Me gusta tomar la palabra en una discusión de trabajo.	4	4	4	
Liderazgo	Me gustaría tener un cargo o dirigir algún área.	4	4	4	
	Me gusta exponer el resultado de mi trabajo.	4	4	4	
	Me importa mucho hacer que mis compañeros logren sus objetivos.	4	4	4	
	En la vida laboral se consigue más por tener amigos influyentes.	4	4	4	



Firma del experto  
DNI: 43515872

Firma del evaluador DNI  
Matamoros Sulicaray Cintia

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MATAMOROS SULLCARAY, CINTIA DNI 43515872	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 15/05/18 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL	UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C. <i>PERU</i>
MATAMOROS SULLCARAY, CINTIA DNI 43515872	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 15/09/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CONTINENTAL S.A.C. <i>PERU</i>
MATAMOROS SULLCARAY, CINTIA DNI 43515872	MAGISTER EN EDUCACION MENCION ENSEÑANZA E STRATEGICA Fecha de diploma: 27/08/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
MATAMOROS SULLCARAY, CINTIA DNI 43515872	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUA EXTRANJERA: INGLES Fecha de diploma: 11/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
MATAMOROS SULLCARAY, CINTIA DNI 43515872	LICENCIADA EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES ESPECIALIDAD: EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 12/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
MATAMOROS SULLCARAY, CINTIA DNI 43515872	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES ESPECIALIDAD: EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 01/09/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>

**Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Orellana Salome Bruna Isabel
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x). <span style="float: right;">Doctor ( )</span>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) <span style="float: right;">Social ( )</span> Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	UPLA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	-

**Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

**Datos de la escala**

Nombre de la prueba:	“Cuestionario de Motivación laboral”
Autor:	McClelland (1985)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector hospitalario
Significación:	La escala está compuesta por tres dimensiones, donde la motivación laboral se configura a través de las necesidades
	afiliación, la cual puede evidenciarse en indicadores como la pertenencia a un grupo, la aprobación ante los superiores y compañeros. Además, la motivación se aprecia a través de las necesidades de logro las cuales se evidencian a través del éxito en tareas y el cumplimiento de las responsabilidades. Finalmente, la motivación es influenciada a través de las necesidades de poder, la cual puede evidenciarse con indicadores como el alcance de un reconocimiento y el liderazgo que se ejerce (McClelland, 1961).

**Soporte teórico:**

Escala	Subescala	Definición
Motivación laboral	D1: Necesidades de Afiliación	Esta dimensión refiere a la necesidad de la persona para pertenecer a un grupo, y de manera general, ser aceptado por su entorno (McClelland, 1965).
	D2: Necesidades de Logro	Las necesidades de logro refieren a aquellas urgencias para alcanzar los objetivos de la persona, así como el éxito que se obtenga en el cumplimiento de las responsabilidades (McClelland, 1965).
	D3: Necesidad de Poder	Las necesidades de poder se caracterizan por ejercer el liderazgo ante un grupo de personas (McClelland, 1965).

**Presentación de instrucciones para el juez**

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Variable 1: MOTIVACION LABORAL

#### Dimensiones del instrumento: Variable 1: Motivación laboral

- Primera dimensión: Necesidad de afiliación  
Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Pertenencia a un grupo	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con amigos	4	3	4	
	Me divierte trabajar conversando	3	3	4	
	Me gusta intercambiar ideas en el trabajo.	4	4	3	
	Hago fácilmente amigos en el trabajo	4	4	4	
Aprobación de sus jefes y compañeros	Apoyo a mis jefes cuando lo necesitan	4	3	4	
	Me preocupa cómo se sienten mis jefes en el trabajo	3	4	3	
	En la vida laboral se consigue más por amabilidad	3	4	4	

#### Dimensiones del instrumento: Variable 1: Motivación laboral

- Segunda dimensión: Necesidades de logro  
Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023

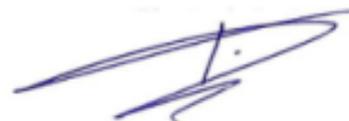
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Éxito en tareas propias del cargo	En mi actividad de trabajo me reconocen cuando cumplo mis metas	3	4	3	
	Me gusta trabajar hasta lograr la meta	4	4	3	
	Me gusta escuchar para luego expresar mis ideas.	4	4	3	
	Me encanta terminar o lograr proyectos en mi trabajo.	4	4	4	
Éxito en las responsabilidades	Me gusta que reconozcan o distingan mi trabajo	4	4	4	
	Me importa mucho el cumplimiento de la tarea antes que exponer mis problemas personales.	3	4	3	
	En la vida laboral se consigue más por esfuerzo.	3	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 1: Motivación laboral

- Segunda dimensión: Necesidad de poder  
Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de afiliación en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ganar reconocimiento	En mi actividad de trabajo me gusta reunirme con compañeros que tengan influencia.	4	4	4	

	Me siento bien después de una discusión para tomar decisiones.	4	4	4	
	Me gusta tomar la palabra en una discusión de trabajo.	4	4	4	
Liderazgo	Me gustaría tener un cargo o dirigir algún área.	4	4	4	
	Me gusta exponer el resultado de mi trabajo.	4	4	4	
	Me importa mucho hacer que mis compañeros logren sus objetivos.	4	4	4	
	En la vida laboral se consigue más por tener amigos influyentes.	4	4	4	



Firma del experto

DNI: 19911964

Firma del evaluador  
DNI  
Orellana Salome Bruna Isabel

GRUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ORELLANA SALOME, BRUNA ISABEL DNI 19911964	MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCION EN GESTIÓN EDUCATIVA  Fecha de diploma: 19/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 30/07/2004 Fecha egreso: 17/12/2005	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
ORELLANA SALOME, BRUNA ISABEL DNI 19911964	BACHILLER EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES C.S. SOCIALES E HISTORIA Fecha de diploma: 07/06/1991 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
ORELLANA SALOME, BRUNA ISABEL DNI 19911964	BACHILLER EN CIENCIAS SOCIALES E HISTORIA Fecha de diploma: 07/06/1991 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
ORELLANA SALOME, BRUNA ISABEL DNI 19911964	LICENCIADO EN PEDAGOGIA Y HUMANIDADES C.IENCIAS SOCIALES E HISTORIA Fecha de diploma: 09/09/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>
ORELLANA SALOME, BRUNA ISABEL DNI 19911964	LICENCIADO EN CIENCIAS SOCIALES E HISTORIA Fecha de diploma: 09/09/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ <i>PERU</i>

## Anexo 6: Cuestionario sobre desempeño laboral

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento de medición del desempeño laboral ha sido desarrollado específicamente para el estudio del equipo de cirugía en un hospital, el objetivo es evaluar de manera precisa y confiable el desempeño laboral de los trabajadores del equipo de cirugía, con el fin de analizar la relación entre la motivación laboral y el desempeño.

Agradecemos su participación y colaboración en la aplicación de esta escala de desempeño laboral. Juntos, podemos contribuir a elevar los estándares de calidad y excelencia en el equipo de cirugía, brindando una atención segura y efectiva a nuestros pacientes.

#### Escala de respuesta

Totalmente en desacuerdo = (1) En desacuerdo = (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo = (3)

De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo = (5)

Rango de edad: 18-30\_\_\_ 31-40\_\_\_ 41-50\_\_\_ 51 a más \_\_\_

Sexo: F\_\_\_ M\_\_\_

ÍTEMS		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<b>Dimensión dominio de información</b>						
1	Tengo la capacidad de una comunicación asertiva con el personal de mi área y externos.					
2	Brindo información apropiada sobre el estado del paciente.					
<b>Coordinación de cuidados</b>						
3	Explico a los colegas sobre la condición del paciente.					
4	Participo brindando información sobre los procedimientos realizados a los pacientes					
5	Informo a los pacientes post operados sobre los cuidados que deben tener.					
<b>Apoyo social</b>						
6	Estoy atento(a) a las necesidades de mi entorno					
7	Considero que es importante el apoyo que puedo brindar desde mi posición con el desarrollo de la institución					
8	Evalúo la eficacia de mi área					
<b>Cuidado técnico</b>						
9	Contribuyo con el apoyo moral y técnico entre los colegas					
10	Ayudo a los distintos profesionales para resolver problemas de trabajo, en caso sea necesario					
11	Soy voluntario para compartir mis conocimientos y experiencias con otros colegas					
<b>Soporte interpersonal</b>						
12	Hago diferentes actividades para mejorar los procedimientos de intervención					

13	Me tomo un tiempo extra para ayudar al equipo en cumplir con sus tareas					
14	Tengo un trato cordial con pacientes y sus familias					
<b>Soporte en tareas de trabajo</b>						
15	Brindo apoyo al equipo cuando hay sobrecarga de trabajo					
16	Hago actividades para contribuir con el sistema dentro de mi trabajo					
17	Brindo soluciones prácticas ante un problema que se presente en el trabajo					
<b>Cumplimiento</b>						
18	Cumplo con las normas, reglamentos y procedimientos de la institución					
19	Represento favorablemente al hospital ante personas ajenas					
<b>Disponibilidad para tareas adicionales</b>						
20	Soy voluntario para participar en comités dentro de la institución					
21	Asisto y participo en reuniones relacionadas con la institución					
22	Hago sugerencias innovadoras para mejorar la calidad general del departamento					
<b>SUB TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>						
<b>Observaciones:</b>						

## **Anexo 7: Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral**

Adaptado de Greenslade y Jimmieson (2007)

### **1. Nombre:**

Cuestionario de desempeño laboral

### **2. Dimensiones:**

D1: Dominio de información

D2: Coordinación de cuidados

D3: Apoyo social

D4: Cuidado técnico

D5: Soporte interpersonal

D6: Soporte en tareas de trabajo

D7: Cumplimiento

D8: Disponibilidad para tareas adicionales

### **3. Autor:**

Greenslade y Jimmieson (2007)

### **4. Ámbito de aplicación**

Ámbito hospitalario

### **5. Validez:**

El desarrollo de validez será ejecutado a través del juicio de expertos. Será revisado y consultado por expertos en recursos humanos para examinar la suficiencia, coherencia, claridad y relevancia del instrumento.

### **6. Confiabilidad:**

La confiabilidad evidenciará el coeficiente de confiabilidad mayor o igual a **0.8**.

### **7. Propósito**

Determinar el nivel de desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un Hospital II-E Junín, 2023.

### **8. Usuarios**

Personal médico del centro quirúrgico, como anestesiólogos, cirujanos de las diferentes especialidades y personal de enfermería tanto licenciados como técnicos.

### **9. Forma de aplicación:**

Individual

### **10. Duración:**

20 minutos

### **11. Puntuación/Baremación**

Nivel eficiente (81– 110)

Nivel aceptable (51- 80)

Nivel deficiente (22- 110)

## Anexo 8: Evaluación por juicio de expertos para la escala de Desempeño Laboral

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Desempeño laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente en posteriores investigaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Vía y Rada Vittes José Francisco
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x). Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	UPLA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	prevención e intervención en niños y adolescentes

### Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

### Datos de la escala

Nombre de la prueba:	“Cuestionario de Desempeño laboral”
Autor:	Greenslade y Jimmieson (2007)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector hospitalario

Significación:	<p>El desempeño laboral abordado en el ámbito de salud se puede dimensionar a través de la capacidad de los profesionales para el manejo de la información, la cual puede expresarse en indicadores como la explicación e instrucciones que brinda, así como la identificación de síntomas. Por otro lado, se evidencia en la dimensión de coordinación de cuidados donde se aprecia el manejo de historiales médicos y la intercomunicación con otros profesionales. El apoyo social, la cual se puede observar en indicadores como la capacidad para satisfacer las necesidades de su entorno de trabajo, así como la muestra de cuidado y preocupación (Greenslade y Jimmieson, 2007).</p> <p>Además, el desempeño se puede configurar a través del soporte interpersonal, el cual encuentra su expresión con el apoyo moral que se pueda brindar y el nivel de compañerismo. Del mismo modo, se puede dimensionar en el soporte en tareas de trabajo, el cual refiere a las capacidades como la escucha activa y el apoyo social. Así también, se puede configurar en el nivel de cumplimiento de tareas, el cual se vincula con la representación que cumple cada profesional y el dominio de materiales. Finalmente, este constructo tiene como dimensión la disponibilidad del profesional para hacer tareas adicionales. En este sentido, se encuentran indicadores como la disposición en sí misma y las asistencias o participación en actividades que no son obligatorias dentro de la institución (Greenslade y Jimmieson, 2007).</p>
----------------	---

**Soporte teórico:**

<b>Escala</b>	<b>Subescala</b>	<b>Definición</b>
Desempeño laboral	Manejo de la información	Se refiere a la capacidad del equipo de salud para compartir y comunicar información relevante de manera efectiva y precisa (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Coordinación para el cuidado	Se contempla la coordinación para el cuidado, la cual refiere la capacidad del personal de salud para colaborar y organizar las tareas y responsabilidades relacionadas con el cuidado de los pacientes (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Apoyo social	Se vincula a la capacidad de los profesionales para brindar un ambiente de apoyo emocional y colaborativo hacia los pacientes (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Cuidado técnico	Competencia y habilidades técnicas del equipo de salud para llevar a cabo procedimientos y tratamientos de manera segura y efectiva (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Soporte interpersonal	Se refiere a la capacidad del equipo de salud para ayudarse mutuamente en las tareas y responsabilidades laborales (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Soporte en tareas de trabajo	Habilidad de los profesionales para establecer relaciones empáticas y de confianza con los pacientes y sus

		familias (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Cumplimiento	Capacidad del personal para cumplir con los estándares y protocolos establecidos en la prestación de servicios de atención médica (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Disponibilidad para tareas adicionales	Disposición y capacidad de los profesionales para asumir tareas y responsabilidades adicionales cuando sea necesario (Greenlade y Jimmieson, 2007)

### Presentación de instrucciones para el juez

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Dominio de información
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Explicación	Tengo la capacidad de una comunicación asertiva con el personal de mi área y externos.	4	4	4	
Instrucciones	Brindo información apropiada sobre el estado del paciente	4	4	4	
Síntomas		4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Segunda dimensión: Coordinación de cuidados
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Historiales médicos	Explico a los colegas sobre la condición del paciente.	4	4	4	
	Participo brindando información sobre los procedimientos realizados a los pacientes	4	4	4	

Intercomunicación	Informo a los pacientes post operados sobre los cuidados que deben tener.	4	4	4	
-------------------	---	---	---	---	--

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Tercera dimensión: Apoyo social
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de necesidades Cuidado	Considero que es importante el apoyo que puedo brindar desde mi posición con el desarrollo de la institución	4	4	4	
	Evalúo la eficacia de mi área	4	4	4	
Preocupación	Estoy atento(a) a las necesidades de mi entorno	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Cuarta dimensión: Cuidado técnico
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan de tratamiento	Contribuyo con el apoyo moral y técnico entre los colegas	4	4	4	
	Ayudo a los distintos profesionales para resolver problemas de trabajo, en caso sea necesario	4	4	4	
Medicación	Soy voluntario para compartir mis conocimientos y experiencias con otros colegas	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Quinta dimensión: Soporte interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Moral	Hago diferentes actividades para mejorar los procedimientos de intervención	4	4	4	
Apoyo	Me tomo un tiempo extra para ayudar al equipo en cumplir con sus tareas	4	4	4	
Compañerismo	Tengo un trato cordial con pacientes y sus familias	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Sexta dimensión: Soporte en tareas de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	Brindo soluciones prácticas ante un problema que se presente en el trabajo	4	4	4	
Apoyo social	Brindo apoyo al equipo cuando hay sobrecarga de trabajo	4	4	4	
	Hago actividades para contribuir con el sistema dentro de mi trabajo	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Séptima dimensión: Cumplimiento
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Representación	Represento favorablemente al hospital ante personas ajenas	4	4	4	
Materiales	Cumplo con las normas, reglamentos y procedimientos de la institución	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Octava dimensión: Disponibilidad para tareas adicionales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño

laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición Asistencia participación	Soy voluntario para participar en comités y dentro de la institución	4	4	4	
	Asisto y participo en reuniones relacionadas con la institución	4	4	4	
	Hago sugerencias innovadoras para mejorar la calidad general del departamento	4	4	4	




---

Firma del experto  
DNI: 46248545

Firma del evaluador DNI  
Vía y Rada Vites José Francisco

**Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Matamoros Sullcaray Cintia
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x). Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	UPLA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (x) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	-

**Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

**Datos de la escala**

Nombre de la prueba:	“Cuestionario de Desempeño laboral”
Autor:	Greenslade y Jimmieson (2007)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector hospitalario

Significación:	<p>El desempeño laboral abordado en el ámbito de salud se puede dimensionar a través de la capacidad de los profesionales para el manejo de la información, la cual puede expresarse en indicadores como la explicación e instrucciones que brinda, así como la identificación de síntomas. Por otro lado, se evidencia en la dimensión de coordinación de cuidados donde se aprecia el manejo de historiales médicos y la intercomunicación con otros profesionales. El apoyo social, la cual se puede observar en indicadores como la capacidad para satisfacer las necesidades de su entorno de trabajo, así como la muestra de cuidado y preocupación (Greenslade y Jimmieson, 2007).</p> <p>Además, el desempeño se puede configurar a través del soporte interpersonal, el cual encuentra su expresión con el apoyo moral que se pueda brindar y el nivel de compañerismo. Del mismo modo, se puede dimensionar en el soporte en tareas de trabajo, el cual refiere a las capacidades como la escucha activa y el apoyo social. Así también, se puede configurar en el nivel de cumplimiento de tareas, el cual se vincula con la representación que cumple cada profesional y el dominio de materiales. Finalmente, este constructo tiene como dimensión la disponibilidad del profesional para hacer tareas adicionales. En este sentido, se encuentran indicadores como la disposición en sí misma y las asistencias o participación en actividades que no son obligatorias dentro de la institución (Greenslade y Jimmieson, 2007).</p>
----------------	---

**Soporte teórico:**

<b>Escala</b>	<b>Subescala</b>	<b>Definición</b>
Desempeño laboral	Manejo de la información	Se refiere a la capacidad del equipo de salud para compartir y comunicar información relevante de manera efectiva y precisa (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Coordinación para el cuidado	Se contempla la coordinación para el cuidado, la cual refiere la capacidad del personal de salud para colaborar y organizar las tareas y responsabilidades relacionadas con el cuidado de los pacientes (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Apoyo social	Se vincula a la capacidad de los profesionales para brindar un ambiente de apoyo emocional y colaborativo hacia los pacientes (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Cuidado técnico	Competencia y habilidades técnicas del equipo de salud para llevar a cabo procedimientos y tratamientos de manera segura y efectiva (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Soporte interpersonal	Se refiere a la capacidad del equipo de salud para ayudarse mutuamente en las tareas y responsabilidades laborales (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Soporte en tareas de trabajo	Habilidad de los profesionales para establecer relaciones empáticas y de confianza con los pacientes y sus

		familias (Greenslade y Jimmieson, 2007)
	Cumplimiento	Capacidad del personal para cumplir con los estándares y protocolos establecidos en la prestación de servicios de atención médica (Greenslade y Jimmieson, 2007)
	Disponibilidad para tareas adicionales	Disposición y capacidad de los profesionales para asumir tareas y responsabilidades adicionales cuando sea necesario (Greenslade y Jimmieson, 2007)

### Presentación de instrucciones para el juez

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Dominio de información
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Explicación	Tengo la capacidad de una comunicación asertiva con el personal de mi área y externos.	4	4	4	
Instrucciones	Brindo información apropiada sobre el estado del paciente	4	4	4	
Síntomas		4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Segunda dimensión: Coordinación de cuidados
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Historiales médicos	Explico a los colegas sobre la condición del paciente.	4	4	4	
	Participo brindando información sobre los procedimientos realizados a los pacientes	4	4	4	

Intercomunicación	Informo a los pacientes post operados sobre los cuidados que deben tener.	4	4	4	
-------------------	---	---	---	---	--

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Tercera dimensión: Apoyo social
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de necesidades Cuidado	Considero que es importante el apoyo que puedo brindar desde mi posición con el desarrollo de la institución	4	4	4	
	Evalúo la eficacia de mi área	4	4	4	
Preocupación	Estoy atento(a) a las necesidades de mi entorno	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Cuarta dimensión: Cuidado técnico
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan de tratamiento	Contribuyo con el apoyo moral y técnico entre los colegas	4	4	4	
	Ayudo a los distintos profesionales para resolver problemas de trabajo, en caso sea necesario	4	4	4	
Medicación	Soy voluntario para compartir mis conocimientos y experiencias con otros colegas	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Quinta dimensión: Soporte interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Moral	Hago diferentes actividades para mejorar los procedimientos de intervención	4	4	4	
Apoyo	Me tomo un tiempo extra para ayudar al equipo en cumplir con sus tareas	4	4	4	
Compañerismo	Tengo un trato cordial con pacientes y sus familias	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Sexta dimensión: Soporte en tareas de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	Brindo soluciones prácticas ante un problema que se presente en el trabajo	4	4	4	
Apoyo social	Brindo apoyo al equipo cuando hay sobrecarga de trabajo	4	4	4	
	Hago actividades para contribuir con el sistema dentro de mi trabajo	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Séptima dimensión: Cumplimiento
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Representación	Represento favorablemente al hospital ante personas ajenas	4	4	4	
Materiales	Cumplo con las normas, reglamentos y procedimientos de la institución	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Octava dimensión: Disponibilidad para tareas adicionales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición Asistencia y participación	Soy voluntario para participar en comités dentro de la institución	4	4	4	
	Asisto y participo en reuniones relacionadas con la institución	4	4	4	
	Hago sugerencias innovadoras para mejorar la calidad general del departamento	4	4	4	



Firma del experto  
DNI: 43515872

Firma del evaluador  
DNI  
Matamoros Sulicaray Cintia

**Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Orellana Salome Bruna Isabel
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x). <span style="float: right;">Doctor ( )</span>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) <span style="float: right;">Social ( )</span> Educativa (x) Organizacional ( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente
<b>Institución donde labora:</b>	UPLA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
<b>Experiencia en investigación psicométrica:</b>	-

**Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

**Datos de la escala**

Nombre de la prueba:	“Cuestionario de Desempeño laboral”
Autor:	Greenslade y Jimmieson (2007)
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector hospitalario

Significación:	<p>El desempeño laboral abordado en el ámbito de salud se puede dimensionar a través de la capacidad de los profesionales para el manejo de la información, la cual puede expresarse en indicadores como la explicación e instrucciones que brinda, así como la identificación de síntomas. Por otro lado, se evidencia en la dimensión de coordinación de cuidados donde se aprecia el manejo de historiales médicos y la intercomunicación con otros profesionales. El apoyo social, la cual se puede observar en indicadores como la capacidad para satisfacer las necesidades de su entorno de trabajo, así como la muestra de cuidado y preocupación (Greenslade y Jimmieson, 2007).</p> <p>Además, el desempeño se puede configurar a través del soporte interpersonal, el cual encuentra su expresión con el apoyo moral que se pueda brindar y el nivel de compañerismo. Del mismo modo, se puede dimensionar en el soporte en tareas de trabajo, el cual refiere a las capacidades como la escucha activa y el apoyo social. Así también, se puede configurar en el nivel de cumplimiento de tareas, el cual se vincula con la representación que cumple cada profesional y el dominio de materiales. Finalmente, este constructo tiene como dimensión la disponibilidad del profesional para hacer tareas adicionales. En este sentido, se encuentran indicadores como la disposición en sí misma y las asistencias o participación en actividades que no son obligatorias dentro de la institución (Greenslade y Jimmieson, 2007).</p>
----------------	---

**Soporte teórico:**

<b>Escala</b>	<b>Subescala</b>	<b>Definición</b>
Desempeño laboral	Manejo de la información	Se refiere a la capacidad del equipo de salud para compartir y comunicar información relevante de manera efectiva y precisa (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Coordinación para el cuidado	Se contempla la coordinación para el cuidado, la cual refiere la capacidad del personal de salud para colaborar y organizar las tareas y responsabilidades relacionadas con el cuidado de los pacientes (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Apoyo social	Se vincula a la capacidad de los profesionales para brindar un ambiente de apoyo emocional y colaborativo hacia los pacientes (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Cuidado técnico	Competencia y habilidades técnicas del equipo de salud para llevar a cabo procedimientos y tratamientos de manera segura y efectiva (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Soporte interpersonal	Se refiere a la capacidad del equipo de salud para ayudarse mutuamente en las tareas y responsabilidades laborales (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Soporte en tareas de trabajo	Habilidad de los profesionales para establecer relaciones empáticas y de confianza con los pacientes y sus

		familias (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Cumplimiento	Capacidad del personal para cumplir con los estándares y protocolos establecidos en la prestación de servicios de atención médica (Greenlade y Jimmieson, 2007)
	Disponibilidad para tareas adicionales	Disposición y capacidad de los profesionales para asumir tareas y responsabilidades adicionales cuando sea necesario (Greenlade y Jimmieson, 2007)

### Presentación de instrucciones para el juez

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL**

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Primera dimensión: Dominio de información
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Explicación	Tengo la capacidad de una comunicación asertiva con el personal de mi área y externos.	3	3	3	
Instrucciones	Brindo información apropiada sobre el estado del paciente	3	4	3	
Síntomas		4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Segunda dimensión: Coordinación de cuidados
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de logro influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Historiales médicos	Explico a los colegas sobre la condición del paciente.	4	4	3	
	Participo brindando información sobre los procedimientos realizados a los pacientes	4	4	3	

Intercomunicación	Informo a los pacientes post operados sobre los cuidados que deben tener.	4	4	4	
-------------------	---	---	---	---	--

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Tercera dimensión: Apoyo social
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción de necesidades Cuidado	Considero que es importante el apoyo que puedo brindar desde mi posición con el desarrollo de la institución	3	4	3	
	Evalúo la eficacia de mi área	3	4	3	
Preocupación	Estoy atento(a) a las necesidades de mi entorno	3	4	3	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Cuarta dimensión: Cuidado técnico
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Plan de tratamiento	Contribuyo con el apoyo moral y técnico entre los colegas	4	3	4	
	Ayudo a los distintos profesionales para resolver problemas de trabajo, en caso sea necesario	3	4	4	
Medicación	Soy voluntario para compartir mis conocimientos y experiencias con otros colegas	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Quinta dimensión: Soporte interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Moral	Hago diferentes actividades para mejorar los procedimientos de intervención	4	4	4	
Apoyo	Me tomo un tiempo extra para ayudar al equipo en cumplir con sus tareas	4	4	3	
Compañerismo	Tengo un trato cordial con pacientes y sus familias	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Sexta dimensión: Soporte en tareas de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Escucha activa	Brindo soluciones prácticas ante un problema que se presente en el trabajo	4	4	4	
Apoyo social	Brindo apoyo al equipo cuando hay sobrecarga de trabajo	4	3	4	
	Hago actividades para contribuir con el sistema dentro de mi trabajo	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Séptima dimensión: Cumplimiento
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Representación	Represento favorablemente al hospital ante personas ajenas	3	3	3	
Materiales	Cumplo con las normas, reglamentos y procedimientos de la institución	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Desempeño laboral

- Octava dimensión: Disponibilidad para tareas adicionales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del factor necesidades de poder influye en el desempeño laboral del personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E Junín, 2023.
- 

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Disposición Asistencia y participación	Soy voluntario para participar en comités dentro de la institución	4	4	4	
	Asisto y participo en reuniones relacionadas con la institución	3	3	4	
	Hago sugerencias innovadoras para mejorar la calidad general del departamento	4	4	4	



Firma del experto

DNI: 19911964

Firma del evaluadorDNI

Orellana Salome Bruna Isabe

## Anexo 9. Carta de autorización.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"



Concepción, 25 de julio del 2023

CARTA N° 051- 2023/GRJ/DIRESA/IREN-CENTRO/DG

Señora:

PATRICIA ROSSANA RAMOS GARCIA

Investigadora

Presente. -

ASUNTO : Autorización para ejecución de protocolo de investigación

REFERENCIA : s/n

De mi consideración me dirijo a Usted para expresar mi cordial saludo y hacer de su conocimiento que, teniendo dictamen favorable por el Comité de Ética en Investigación y nota aprobatoria en la revisión metodológica, se emite la presente carta de autorización para ejecución de la enmienda de la Investigación "Motivación laboral en el desempeño laboral en el personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E – Junín, 2023".

Con base en lo expresado anteriormente la Dirección General conceptúa que el producto cumple con todos los requisitos exigidos y en consecuencia otorga su aprobación para su ejecución y la recolección de datos respectivos, debiendo coordinar con la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos el otorgamiento de la identificación respectiva para el inicio de la ejecución del proyecto en caso ser necesario.

Atentamente.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN  
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASÍCAS  
DE CENTRO NEOPLASÍCAS DEL CENTRO - IREN CENTRO

Mg. Víctor Martín González P. om. pro  
DIRECTOR GENERAL

Fs.  
VMGP/aacr  
C.c Archivo

N° DOC.	08563997
N° EXP.	04510530

INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASÍCAS IREN-CENTRO  
Progresos | 1235, 1237, 1239 Sector Palo Seco Concepción – Junín  
direccion@irencentro.gob.pe



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, MARIA JULIA CABRERA SANTA CRUZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación laboral en el desempeño laboral en el personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E, Junín 2023

", cuyo autor es RAMOS GARCIA PATRICIA ROSSANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, 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 Completa 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, 23 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MARIA JULIA CABRERA SANTA CRUZ <b>DNI:</b> 10435237 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 04-08-2023 09:10:27

Código documento Trilce: TRI - 0613068