



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal
asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Valdivia Diaz, Glenda Paola (orcid.org/0000-0002-2355-153X)

ASESORA:

Dra. Linares Purisaca Geovana Elizabeth (orcid.org/0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios padre, quien en su infinita misericordia me brinda sabiduría y buena salud para cumplir mis metas trazadas.

A mi hijo Mathius Culque Valdivia, quien me brinda el amor y la fortaleza para seguir hacia adelante para un mejor futuro.

Agradecimiento

A mi asesora Dra. Geovana Elizabeth Linares Purisaca

Por cada una de sus enseñanzas brindada durante el proceso de desarrollo de este trabajo de investigación.

A la Universidad César Vallejo

Por esta loable labor que viene realizando de formar profesionales eficientes con gran capacidad de liderar el cambio que ahora exige la globalización.

Al personal asistencial del Hospital Luis Albrecht

Que de forma desinteresada me apoyaron y formaron parte importante para la realización de esta investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH, 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 - PIURA, asesor de Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN UN HOSPITAL DE ESSALUD NIVEL I, TRUJILLO 2023", cuyo autor es VALDIVIA DIAZ GLENDA PAOLA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 12 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LINARES PURISACA GEOVANA ELIZABETH DNI: 16786660 ORCID: 0000-0002-0950-7954	Firmado electrónicamente por: LPURISACAG el 12- 01-2024 12:52:02

Código documento Trilce: TRI - 0731652



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALDIVIA DIAZ GLENDA PAOLA estudiante 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 - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL EN UN HOSPITAL DE

ESSALUD NIVEL I, TRUJILLO 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GLENDIA PAOLA VALDIVIA DIAZ DNI: 43461293 ORCID: 0000-0002-2355-153X	Firmado electrónicamente por: GVALDIVIAD el 08-01- 2024 21:09:28

Código documento Trilce: TRI - 0724501

v

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo.....	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5 Procedimientos.....	23
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Motivación y desempeño laboral.....	25
Tabla 2. Nivel de motivación del logro y desempeño laboral.....	26
Tabla 3. Nivel de motivación de poder y desempeño laboral.....	27
Tabla 4. Nivel de motivación de afiliación y desempeño laboral.....	28
Tabla 5. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	29

RESUMEN

La presente investigación evalúa las variables influencia de la motivación y desempeño laboral en trabajadores de la salud que realizan labores asistenciales en un Hospital de EsSalud nivel I, durante el año 2023; el mismo que tiene como objetivo principal el establecer el grado de relación entre las variables propuestas, de los trabajadores asistenciales que desarrollan sus actividades en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, de la ciudad norteña de Trujillo.

Metodológicamente es de tipo básica, de enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal. Se tuvo una población de 230 colaboradores que realizan labores asistenciales, a quienes se les seleccionó de acuerdo con los criterios establecidos en la presente investigación, determinándose una muestra con 163 participantes; a quienes se les evaluó mediante una encuesta para la variable motivación y una lista de chequeo para evaluar la variable desempeño laboral; cada instrumento tuvo 24 y 27 ítems respectivamente, los mismos que fueron evaluados mediante la escala de Likert.

El análisis reveló una conexión significativa entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores asistenciales en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman igual a 0,675, indicando una correlación alta. Además, el valor de significado bilateral fue de 0,000, lo cual es inferior al umbral crítico de $\alpha=0,05$.

Palabras Clave: Influencia de la motivación, desempeño laboral, personal asistencial.

ABSTRACT

This research evaluates the variables influence of motivation and work performance in health workers who perform care work in an EsSalud level I Hospital, during the year 2023; The main objective of this study is to establish the degree of relationship between the proposed variables of the healthcare workers who carry out their activities at the Luis Albrecht I EsSalud Hospital, in the northern city of Trujillo.

Methodologically, it is of a basic type, with a quantitative, correlational and cross-sectional approach. A population of 230 collaborators who carry out care work was obtained, who were selected according to the criteria established in this research, determining a sample with 163 participants; who were evaluated using a survey for the motivation variable and a checklist to evaluate the work performance variable; each instrument had 24 and 27 items, respectively, which were evaluated using the Likert scale.

The analysis revealed a significant connection between motivation and work performance of healthcare collaborators at the EsSalud Luis Albrecht I Hospital. A Rho Spearman correlation coefficient equal to 0.675 was obtained, indicating a high correlation. In addition, the bilateral significance value was 0.000, which is below the critical threshold of $\alpha=0.05$.

Keywords: Influence of motivation, work performance, personal care.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación que se brinda al colaborador asistencial en los servicios de salud resulta ser necesario para ofrecer una atención de calidad y de esta manera lograr satisfacer las expectativas tanto del usuario interno como del externo, siendo ello un reflejo del desempeño en el hacer diario del personal de salud (Paredes, 2022).

En el 2020 se padeció una pandemia que de alguna manera afectó el desempeño laboral del personal asistencial en los diferentes establecimientos de salud; el agotamiento físico por las horas laboradas, el constante estrés a los que se vieron sometidos y otros factores se sumaron al trabajo diario durante esta emergencia sanitaria; teniendo en cuenta que el sector salud formó parte de la primera línea de defensa a nivel mundial durante esta pandemia (Richards, 2021).

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS), refiere que durante la pandemia el desempeño laboral tuvo una caída, teniendo un descenso del 47% a nivel mundial, las zonas de mayor caída fueron los países en desarrollo donde Latinoamérica fue una de las zonas más afectada, llegando a tener entre un 70 en promedio y hasta un 85% de caída en países como Brasil, Perú, Chile y Colombia; citado por Granados (2020).

Estas cifras demuestran lo precario que puede ser la atención en los servicios de salud, ya que un profesional que no se encuentra debidamente motivado no brindará una buena atención, por lo consiguiente este servicio que se brinda en un establecimiento de salud resulta ser insatisfactorio para los usuarios, siendo finalmente un problema de salud pública.

Según información proporcionada por el Ministerio de Salud, en lo que se refiere a gestión en los servicios de salud solo el 29% del recurso humano se encuentra realmente capacitado; esto refleja otra realidad donde los directivos quienes son

los encargados de motivar a su personal no cuentan con las herramientas necesarias para hacerlo (Espinoza et al., 2021).

En el mundo, las organizaciones se preocupan por el desempeño laboral de sus colaboradores, puesto que condicionalmente sirve para optimizar la productividad y por ende obtener mejores beneficios económicos, además las hacen más competitivas en el mercado, constituyéndose en una fortaleza de las organizaciones exitosas.

Chiavenato precisa que el desempeño laboral es la virtud y la eficacia que manifiestan los trabajadores cuando llevan a cabo su trabajo; esto finalmente resulta ser el valor que tiene cada colaborador al cumplir con las tareas dentro de su propia empresa (Bautista et al., 2020). De allí la importancia de motivar al personal para el cumplimiento de las metas y objetivos trazado por la empresa. Lo mismo debe de aplicarse a los establecimientos de salud, donde casi el 90% de los usuarios, a nivel nacional son atendidos por el estado.

En el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, de categoría II-1, es un establecimiento de salud que pertenece a la Red Asistencial La Libertad de EsSalud; situado en una zona exclusiva de la ciudad de Trujillo. Provee de servicios de consulta externa, hospitalización y servicio de emergencia, así mismo cuenta con los servicios de ayuda diagnóstica y farmacia.

En este establecimiento de salud existe una insatisfacción laboral por parte de los trabajadores asistenciales, debido a muchos factores, como los económicos, la sobrecarga de trabajo, falta de personal y al trato no adecuado por parte de las jefaturas de los diferentes servicios; ello afecta el desempeño laboral de estos servidores quienes se ven afectados por estos factores.

De allí la importancia de conocer y cuantificar esta problemática y con los resultados que se obtengan buscar establecer la manera de corregir este problema.

Dada la exposición anterior, es imperativo plantear la siguiente pregunta: ¿Cuál es la influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal

asistencial en un hospital de EsSalud de nivel I en Trujillo en 2023? La realización de esta investigación fue apropiada y beneficiosa, ya que resulta fundamental comprender si la influencia de la motivación es esencial para que todo el personal de salud proporcione una atención de calidad.

Desde el punto de vista social, toda investigación dirigida hacia el personal de salud resulta ser conveniente, ya que si se cuenta con información adecuada se pueden tomar medidas correctivas para mejorar el desempeño laboral y con ello mejorar las prestaciones en los servicios de salud, esto impactaría de manera positiva en la mejora de la calidad de vida de todos los usuarios que se atiende en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, de la ciudad de Trujillo.

Siendo evaluado desde la perspectiva metodológica, este estudio cumple con los protocolos establecidos, siendo una investigación básica, de tipo descriptivo cuantitativo, en el cual se detallarán las características del grupo poblacional en estudio y se comparará con otras investigaciones que tengan las mismas variables, estableciendo las características propias de acuerdo con el contexto de cada estudio (Lerma, 2016). Así se estaría evaluando el comportamiento de las variables en distintas realidades.

En cuanto al aporte científico se fundamenta en el debate teórico que se podría generar a partir de la sistematización teórica sobre las variables motivación y el desempeño laboral. Según lo establecido por los diferentes teóricos en el tema como Campbell, Chiavenato, Koopmans, entre otros; quienes sostienen que el desempeño laboral es la aptitud y capacidad que tienen los colaboradores de lograr los objetivos que establece la organización, dentro de su propio espacio de trabajo; el mismo que se ve afectado por los múltiples factores individuales y factores propios del lugar donde se desempeña como trabajador (Ticahuanca & Mamani, 2021).

El Objetivo General que buscó la presente investigación fue: Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023.

Como objetivos específicos tenemos: OE1: Establecer el nivel de relación entre la motivación del logro y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023; OE2: Determinar el nivel de relación entre la motivación del poder y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023; OE3: Determinar el nivel de relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023.

En esta parte es necesario conocer las hipótesis planteadas para esta investigación, como Hipótesis General tenemos: Existe influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023; como Hipótesis Nula, se plantea: No existe influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023.

Dentro de las Hipótesis Específicas se planteó lo siguiente: HE1: Existe relación directa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023; HE1(0) No existe relación directa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023. HE2: Existe relación directa entre la motivación del poder y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023; HE2(0): No existe relación directa entre la motivación del poder y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023. Y HE3: Existe relación directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023; HE3(0): No existe relación directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Resulta de suma importancia la revisión de estudios previos que presenten similitud a las variables en estudio, que son la motivación y el desempeño laboral, siendo necesario establecer las evaluaciones realizados en diferentes contextos y así obtener información relevante para la presente investigación, las mismas que se describen a continuación, teniendo como a las primeras investigaciones a autores internacionales.

Iniciando esta parte con los antecedentes internacionales tenemos a Ruiz y colaboradores (2023), quienes en su investigación realizado en México, donde establecieron como principal objetivo el establecer el nivel de relación entre las variables motivación del personal de salud y el desempeño de los trabajadores del salud en época pospandemia. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que las variable fueron medidas de manera numérica, también fue deductivo de corte transversal, esto quiere decir que el estudio se realizó en un lapso determinado de tiempo; desarrollando una investigación de tipo básica, descriptivo correlacional que explica el fenómeno de estudio mediante un enlace correlacional. Teniendo como población a 31 trabajadores asistenciales, determinándose una muestra de 30 participantes. Para ello se tuvo que aplicar un modelo de regresión simple, así como el análisis ANOVA; obteniéndose un valor final de 0.889 y un p-valor (sig) de 0.354 para el predictor motivación del trabajador con relación a la otra variable de análisis. Por consiguiente se determinó que existió una correlación positiva entre estas variables de estudio.

Por otro lado, Estevez (2023), en Colombia realiza una investigación sobre la motivación que se brinda a los colaboradores y al rendimiento de estos en una empresa. El principal objetivo fue el determinar el efecto que produce la motivación sobre la rentabilidad de los proletarios de la corporación Tecnoperforaciones S.A.S. Esta investigación tuvo un diseño No experimental, donde no se realizaron adulteración de las variables de estudio, y transversal donde se llegó a realizar dentro de un tiempo determinado, de enfoque cuantitativo, llegando a cuantificar las variables de estudio y evaluando las

mismas dentro de su propio contexto. Teniendo un universo de 30 trabajadores y determinándose una muestra de 26 participantes, los mismos que fueron seleccionados para la aplicación de dos encuestas uno para medir la motivación y la segunda para la medición de la productividad de los trabajadores. La recopilación de los diferentes datos se llevó mediante los instrumentos aplicados que sirvieron para que puedan obtener sus resultados conclusivos, se tuvo un rango de credibilidad del 95% y una precisión del 5%. Finalmente se obtuvo que el 80,77% de trabajadores se sienten altamente competentes en sus labores diarias el 69.23% de los trabajadores manifestaron que la empresa es un agente que tiene gran importancia para el progreso de cada colaborador, tanto en lo personal y familiar como en el campo del desarrollo profesional.

A continuación, tenemos a Bayser (2022), quien, en su trabajo de investigación realizado en Argentina, sobre la motivación que se brinda al trabajador de la salud y sobre la manera en que realizan su trabajo el personal de enfermería. Para este trabajo de investigación se persiguió como objetivo principal el de demostrar el grado de conexión que se encuentra entre las variables estudiadas, en los profesionales de la salud de una entidad pública.

La metodología utilizada fue la de un estudio netamente observacional donde no existió manipulación de las variables, descriptivo porque solo se evaluaron dentro de su propio contexto y de corte transversal, ya que se realizó en un tiempo establecido; se logró una muestra conformada por 60 colaboradores, pertenecientes a la carrera profesional de enfermería. Para recabar toda la información se manejaron dos instrumentos cada uno para sus respectivas variables de estudio. Se tuvo como resultado final que la motivación trascendental llegó a ser el 62,3% y la motivación intrínseca tuvo un valor de 13,1%; con respecto al desempeño laboral se tuvo que sus dimensiones competencias cognitivas y competencias de capacidad técnica, alcanzaron un 98,4%, mientras que la dimensión de competencias actitudinales y sociales alcanzaron un 96,7%, Se concluyó finalmente que estas variables tuvieron una correlación positiva y altamente significativa.

Por otro lado, tenemos a Mora (2020), quien en su investigación donde se evaluaron la incidencia de las variables motivación laboral y productividad,

realizado en la Comuna de Puerto Montt, en Chile. Este trabajo de investigación persiguió como principal objetivo el establecer el nivel de relación que presentaron al ser evaluado dichas variables; para ello se desarrolló la ejecución de un proyecto de mejora continua para mejorar la calidad del desempeño de los trabajadores de dicho establecimiento de salud. Se realizó un estudio donde no existió la manipulación de las variables de estudio, se evaluaron en su propio contexto. se midieron y cuantificaron las variables y se buscó la correlación que podrían existir entre ellas. La población de esta investigación fue de 321 trabajadores, determinándose una muestra conformada por 60 participantes; a quienes se les proporcionó una encuesta para recabar la información y posteriormente medir las variables de estudio. Se tuvo como resultado principal que si existe una correlación positiva media y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas. Concluyendo finalmente que a una buena motivación laboral existirá una mejor productividad por parte de los trabajadores de dicha empresa.

Finalmente tenemos a Bohórquez y colaboradores (2020) quienes, en su trabajo de investigación desarrollado en Ecuador, donde realizaron un estudio sobre la motivación y el desempeño laboral; persiguiendo el objetivo principal que fue el determinar la relación que pudiera existir en las variables propuestas. Esta investigación se llevó a cabo con los colaboradores de la Municipalidad del Cantón Salinas. Metodológicamente es un estudio probabilístico de enfoque mixto, con alcance descriptivo. Desarrollando este estudio con una población estimada de 466 participantes a quienes se les entrevistó a 31 de ellos, mientras que a otros 435 se les aplicó una encuesta, determinándose una muestra de 157 participantes. Se tuvo como resultado que el 45,22% de los participantes se mantiene satisfechos, mientras que el 29,3% refieren estar totalmente satisfechos y el 24,84% refieren estar ni satisfecho ni insatisfechos. Determinándose finalmente que cerca del 25% de los colaboradores de esta municipalidad mencionaron no estar satisfechos ni insatisfechos; el 35% de los colaboradores desean cierto poder para así lograr conducir a otros colaboradores; el 100% de los colaboradores refieren ser eficientes y eficaces en el trabajo que desempeñan en sus labores cotidianas.

En el contexto de los antecedentes a nivel nacional, Berrospi (2023) llevó a cabo una investigación en Lima centrada en la influencia o impacto de la motivación en el rendimiento ocupacional de los profesionales de enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho. Este estudio se enfocó en establecer la relación e influencia entre las variables propuestas para los enfermeros que trabajan en un establecimiento de salud de nivel II-2. Utilizando un enfoque no experimental, de naturaleza aplicada, explicativa, cuantitativa y de método hipotético deductivo; la muestra consistió en la población completa de profesionales enfermeros y quedó constituida por 70 participantes. A estos participantes se les administró unas series de preguntas para recopilar los reportes necesarios. Los resultados indicaron que la motivación alcanzó un nivel alto, representando el 42,9%, mientras que la segunda variable mostró un nivel regular del 38,6%. La investigación concluyó que la motivación tuvo una influencia significativa en el desempeño de los trabajadores, con un valor de 0,773 en el estadístico de Nagelkerke. En última instancia, se dictaminó que la influencia de la motivación en el desempeño laboral fue del 77,3%, confirmando así la hipótesis y el objetivo general de la investigación.

Por otra parte, se encuentra la investigación de Paredes (2022), la cual se centra en las variables de motivación y desempeño laboral, llevada a cabo en la Red de Salud de Amazonas. El principal objetivo de este análisis fue encontrar el grado de relación entre las variables propuestas. Tomando en cuenta la parte metodológica, se ajusta de un estudio de diseño no experimental, donde se evaluaron las variables en su propio contexto sin ser manipuladas, siendo un estudio correlacional donde se determinó la influencia o grado de relación entre una variable y otra, además de ser de corte transversal. En este estudio, se seleccionó una muestra de 97 trabajadores, a quienes se les administró un cuestionario para recopilar los datos necesarios. Los resultados indicaron que el 87,7% de los trabajadores tenían un nivel medio de motivación laboral, mientras que el 89,7% presentó un nivel regular a lo que respecta al desempeño laboral. Como conclusión, se determinó una relación positiva muy fuerte con un valor de 0,605, lo que significa que mientras mayor

sea el nivel de motivación se observa un desempeño laboral alto en el personal de salud que realizan labores asistenciales de la Red de salud de Amazonas.

A continuación, se presenta el trabajo de investigación de Viguria (2022), el cual se centra en las variables de motivación y desempeño laboral en un centro de salud en Apurímac. El propósito u objeto principal de esta exploración fue diagnosticar la unión entre las variables de estudio, llevada a cabo específicamente en el Centro de Salud San Jerónimo en la ciudad de Andahuaylas. En cuanto a la metodología, se empleó un enfoque cuantitativo de tipo básico, con el solo propósito de ampliar y comprender el proceder de las variables en estudio. Se clasificó como un estudio descriptivo, donde se describe el comportamiento de las variables en su contexto sin la manipulación de estas. La población objetivo consistió en 51 trabajadores de la salud, abarcando todos los grupos poblacionales, y se determinó una muestra del mismo tamaño. A estos trabajadores se les administró unos formularios para cada variable. Los resultados revelaron un excelente nivel de motivación y un excelente nivel de desempeño, con un valor de $r=0,523$ y un valor $p=0,000$, validando así la hipótesis de estudio. La conclusión extraída fue que la motivación guarda una relación positiva y moderada con la variable del desempeño laboral. En última instancia, se afirmó que un mayor nivel de motivación en el grupo ocupacional en estudio se traduce en un mayor desempeño en sus labores cotidianas en dicho establecimiento de salud.

Seguidamente se presenta la investigación de De Paz (2022), el realiza este estudio en su afán de conseguir el grado de maestría en la ciudad de Lima. Este trabajo se focalizó en la evaluación de las variables de motivación y desempeño laboral del grupo operativo de enfermería durante el pleno desarrollo de la pandemia del COVID-19 en un establecimiento de salud no público. El objetivo principal fue precisar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de dicho colaborador. La muestra seleccionada para este estudio incluyó a 60 profesionales de enfermería, abarcando tanto personal técnico como licenciados. A estos participantes se les administró una encuesta para recopilar los datos necesarios, permitiendo así la evaluación y medición de las variables

propuestas. Las respuestas obtenidas nos dieron a conocer que el 71,7% de los participantes reportaron un nivel medio de motivación, a diferencia del 28,3% indicó un nivel alto de motivación. La conclusión principal fue que existe una influencia positiva y significativa de la motivación en el desempeño laboral en dicho establecimiento de salud. En otras palabras, se estableció que, a mayor nivel de motivación en el personal de enfermería, se observa un mayor rendimiento laboral en este grupo de profesionales de la salud.

Concluyendo la revisión de antecedentes a nivel nacional, se destaca el estudio de Baldera (2019) realizado como parte de su investigación de maestría. Este trabajo se enfocó en el análisis de las variables de influencia de la motivación y el desempeño laboral, llevado a cabo en el Hospital de Emergencias de Villa El Salvador, ubicado en el núcleo urbano de Lima, concretamente en la zona sur de la capital. El objeto principal de la exploración fue de estipular la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en dicho establecimiento de salud, estableciendo el nivel de relación y dependencia entre las variables en estudio. Metodológicamente, se clasifica como una investigación de tipo básica, de nivel ilustrativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. El ejemplar seleccionado consistió en 62 licenciados en enfermería, a quienes se les administraron dos encuestas para evaluar las variables del nivel de motivación y desempeño laboral, obteniendo una alta confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0.948. Los resultados, según el coeficiente de Nagelkerke de 0,55, indicaron una correlación positiva entre ambas variables. En consecuencia, se concluyó que existe una incidencia directa y relevante entre estas variables, estableciendo que el 55% de la variabilidad del desempeño laboral depende de la variable motivación.

El hombre es un ser eminentemente social, esta frase engloba la naturaleza humana. Sin embargo, en la sociedad global del siglo XXI, con los cambios ocurridos por la pandemia vivida, los avances tecnológicos, la evolución de la propia sociedad y frente a los cambios económicos y culturales son factores que de alguna manera afectan el desarrollo del ser humano (Díaz & Rodríguez, 2023); esto repercute en sus relaciones sociales y afecta esencialmente en la

relación que podría darse entre los colaboradores y las empresas donde laboran.

Como consecuencia de ello, las organizaciones optan por estrategias al momento de elegir a sus colaboradores, que permitan adquirir un sentido de identificación entre los trabajadores y la organización, buscando un lazo de identidad entre empleado y empleador; de esta manera cubrir las necesidades de los primeros, creando un clima de motivación para un mejor desempeño laboral, desarrollo de los roles y del talento en su personal, con el fin mejorar o aumentar la productividad y de esta manera cubrir los fines que desean alcanzar estas empresas; todo este proceso de motivación y producción conlleva al éxito de la organización (Maldonado, 2017).

Tenemos que Robbins define a la motivación como una serie de procesos que se da en los colaboradores, donde ellos se ven energizados, influenciados, empoderados y dirigidos hacia una determinada meta o los fines que persigue la organización. Este teórico manifiesta que este proceso tiene o consta de tres elementos importantes o claves, que son: la energía, la dirección y la perseverancia (Robbins & Coulter, 2010, p. 341).

Las organizaciones requieren que los colaboradores cumplan con los objetivos propuestos y de esta manera cumplir con las metas establecidas, solo las organizaciones exitosas cumplen con este requerimiento, para ello se ven en la necesidad de motivar a sus empleados; un personal que se encuentra realmente motivado va a poner lo mejor de sí, un mejor empeño en las labores encomendadas y se esforzará por realizar su labor lo mejor posible (Morcillo & Ramírez, 2022).

Con respecto a la definición planteada por Robbins y Coulter, tenemos que la energía es una medida de intensidad o impulso, un personal motivado realizará su labor con mayor convicción, con mejor predisposición; ello no garantiza que tenga un mejor desempeño en sus labores; por ello será necesario direccionar ese ímpetu, ese esfuerzo tiene que ser canalizado de manera adecuada por un

líder, por un verdadero gestor; esto realmente será de beneficio para la organización. Finalmente, la perseverancia tiene que ver con la constancia de los colaboradores en poner su mejor esfuerzo para lograr las metas propuesta por la organización (Arredondo, 2022).

Con respecto a la motivación tenemos diferentes teorías sobre el tema, para Maslow (1954), es una jerarquización de las necesidades las cuales están sometidas a un orden de prioridad, donde al completar las necesidades de un nivel inmediatamente se activa el siguiente nivel, de allí la necesidad de una motivación continua hacia el individuo (Baldera, 2019).

Maslow afirma que las cinco necesidades son: 1. Las necesidades fisiológicas, que son aquellas necesidades esenciales básicas o de supervivencia, como son el hambre, la sed, el cansancio, el sueño, el sexo, entre otros. 2. La necesidad de seguridad, las cuales tiene un sustento psicológico, se fundamenta en encontrar la defensa y la custodia y están referidas a la estabilidad de cada individuo, una vez alcanzado esta estabilidad surgen otras necesidades como el amor, la pertenencia y el afecto. 3. Necesidades sociales, una vez alcanzado la urgencia de seguridad surgen otras necesidades como el amor, la pertenencia y el afecto; por lo que este tercer concepto está relacionado al vínculo de afecto con otros individuos y de esta manera alcanzar un lugar dentro de un grupo social. 4. Necesidad de estima, relacionado al deseo de dar confianza, competencia, pericia, autonomía y libertad, es el llegar a conocerse y respetarse así mismo. 5. Necesidad de autorrealización, referido al crecimiento individual, es el desarrollo y utilización del potencial, es el deseo de llegar a ser todo aquello de lo que el individuo es capaz de hacer (Tapia, 2003).

Maslow citado en Robbins y Coulter, afirma que estas necesidades deben ser separadas en dos niveles como son las necesidades orden superior, donde tenemos a las necesidades sociales, a la necesidad de valorarse a sí mismo, de buscar la autorrealización, y la otra en un nivel de orden inferior, donde tenemos a las necesidades básicas o de orden fisiológicas y las necesidades de seguridad (p. 342). Además, afirma que las necesidades de orden inferior

logran satisfacerse de manera externa y son objetivas; mientras que las necesidades de orden superior se logran satisfacer de manera interna y son subjetivas y estas van a variar de una persona a otra. Esta teoría tuvo validez en sus inicios cuando algunos gerentes lo pusieron en práctica; sin embargo, no existen investigaciones que sustenten lo afirmado por el autor (Elizalde et al., 2006).

Otras de las teorías es la propuesta por Douglas McGregor quien propone la Teoría X y La teoría Y (1960); explica que la Teoría X, parte de la naturaleza negativa del ser humano, es una visión negativa que tienen los colaboradores, quienes como respuesta al trabajo tiene pocas ambiciones, no se sienten a gusto con sus empleos, buscan a todo costo el no compromiso con sus obligaciones y necesitan ser vigilados muy de cerca para cumplir con las tareas designadas; mientras que para la Teoría Y los trabajadores tienen una visión positiva y optimista de sus labores, considera que los colaboradores disfrutan de sus empleos, son responsables y buscan asumir protagonismo y son los que tienen direcciones propias para aplicarlos en la labor diaria. El autor afirma que los colaboradores de la Teoría Y son los que deberían de asumir los cargos gerenciales, son los que deberían de estar presente en la toma de decisiones, en los trabajos que implican mucha responsabilidad y los que buscan grandes desafíos; solo de esta manera se lograría el éxito de la organización. Y los colaboradores de la teoría X son a los que se les deben de organizar, controlar y supervisar (Báez, 2018).

Otro de los teóricos sobre la motivación es el estadounidense David McClelland (1917-1998), quien propone la teoría de las tres necesidades: 1. Necesidad de logro (nAch) la cual está enfocada en triunfar y sobresalir, alcanzando la realización personal. Son los colaboradores que siempre buscan problemas que resolver en el entorno laboral, son los que buscan alcanzar las metas, ser reconocidos y alcanzar el éxito. 2. Necesidad de poder (nPow), que es la influencia que se da a que otros individuos se comporten de manera diferente a lo que normalmente hubieran actuado en circunstancias diferentes. Son los colaboradores que siempre se encuentran motivados por la necesidad de dirigir

a otros, sienten el gusto por el poder y sentirse pieza importante dentro de la institución, buscan escalar dentro de la organización y pertenecer a la gestión de alto nivel. 3. Necesidad de Afiliación (nAff), la cual tiene que ver con el deseo de relacionarse con otros individuos cercanos a su entorno. Estos colaboradores sienten necesidad de formar parte del grupo de la organización, sienten un gran interés por conseguir relacionarse con los demás y prefieren ser aceptados por sus colegas. (Robbins & Coulter, 2010).

Tomando como base esta teoría, tendríamos que las organizaciones se enfocarían en premiar a sus trabajadores, otorgando estímulos y recompensas a todos aquellos que cumplan con las metas trazadas, ello buscaría crear conductas favorables para un mejor desempeño laboral y por lo tanto se estaría optimizando el fruto de las metas dentro de la entidad (Solano, 2023).

El presente trabajo toma estas dimensiones para el desarrollo de la evaluación de la variable Influencia de la motivación.

Es posible continuar mencionando otras teorías modernas, como el postulado del establecimiento de metas, la teoría del refuerzo, la del diseño de puestos, teoría de la equidad y la teoría de las expectativas. Sin embargo, para esta parte nos enfocaremos exclusivamente en la teoría del establecimiento de metas ya que en el sector salud se aplica esta manera de trabajo. En todos los rangos o categorías de atención en salud se han establecidos metas a alcanzar durante el año, se evalúan los programas que se brinda a la población y según la demanda se establecen metas que deben ser cumplidas por el personal de salud; esto puede generar un trabajo demandante si la cantidad de población supera al número de personal de salud asignado a dicho lugar, finalmente esto puede originar un desempeño laboral deficiente y por ende una mala calidad de atención a esta población. Si realizamos un análisis sobre ello, también debemos considerar el ambiente laboral, si se cuenta con los equipamientos necesarios para atender a la población, entre otros factores que puedan afectar brindar un atención de calidad.

El desempeño laboral es un factor importante dentro de las organizaciones, si bien es cierto que es uno de los principales resultados a nivel individual del comportamiento de la organización, esta es una estructura que está sostenida por cada persona que labora dentro de ella y la producción o desempeño que realiza cada individuo será fundamental para el éxito o fracaso de la institución. Por este motivo existe una constante preocupación por parte de las empresas en mejorar el desempeño laboral de cada colaborador ya que ello resulta ser muy primordial para conseguir los objetivos (Sumba et al., 2022).

Algunos autores refieren que en sus inicios era considerado como una descripción del puesto de trabajo y a lo largo del tiempo, ha evolucionado para convertirse en un elemento esencial en la evaluación efectiva del progreso de cada posición dentro del ámbito productivo. En nuestros días, el rendimiento laboral se erige como un pilar esencia en el crecimiento y la prosperidad de las organizaciones (Bautista et al., 2020).

Entre los expertos que exploran este tema, se encuentra Chiavenato (2011), quien caracteriza el desempeño laboral como la conducta del empleado orientada a alcanzar de manera eficaz los objetivos de la organización. Esto se traduce en una estrategia individual, representando el esfuerzo de cada colaborador por cumplir con los objetivos que establece cada organización.

En el libro *Comportamiento Organizacional* se plantea que el desempeño laboral es el “llegar a nuestras metas trazadas, cuando se transforman los recursos en producto. Paralelamente se señala que es la unión de eficacia y la eficiencia en la realización de las tareas laborales” (p. 26). Están estrechamente vinculados con las obligaciones, las tareas a desarrollar en un puesto de trabajo y estas están directamente relacionadas con las funciones que se deben de aplicar en ese puesto laboral. Siendo el resultado humano que es de suma y vital importancia, contribuyendo a la eficacia dentro de la organización (Robbins & Judge, 2013).

Por otro lado, Faria citado por Pedraza et al., sostiene que el desempeño laboral vendría a ser el resultado del actuar de los colaboradores de una organización, directamente relacionado con el cargo que desempeñan, sus mandos propios, labores y actividades; dependiendo de un regulador entre los trabajadores y la organización. Refiere que el desempeño laboral está ligado a los beneficios que el trabajador recibe de su empresa. Siendo un elemento fundamental para medir la producción, efectividad y éxito de la organización (Pedraza et al., 2010).

Según la definición de Ayala, citado por Enríquez, el “desempeño laboral se describe como un valor que engloba actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador” (p. 53). Este conjunto puede ser modificado o gestionado mediante la aplicación de un plan o programa sistematizado, bajo la supervisión de un jefe o supervisor.(Enríquez, 2014).

Casi todos los autores coinciden en que el desempeño laboral resulta ser un punto elemental en el éxito de la organización, además está relacionado con las labores que desarrolla cada trabajador de acuerdo con el puesto de trabajo que desempeña y relacionado también con los objetivos que persigue la organización. Por ello se ha creado conveniente desarrollar las dimensiones de esta variable, teniendo tres, que son: Productividad, Competencia y Relaciones Interpersonales. A continuación, desarrollaremos cada una de ellas.

Productividad

La productividad implica la mejora efectiva de las capacidades productivas y está asociada con los objetivos establecidos por la organización. Se refiere al rendimiento que el empleado debe mostrar cuando un insumo se convierte en producto. Además, se tiene que la productividad es la cantidad de bienes o servicios que brinda una institución, dividido entre los insumos primarios para generar los resultados que se requieren (Robbins & Coulter, 2010).

Quispe (2022), afirma que la productividad es conocida como rendimiento, que también está en relación con la eficacia y la eficiencia por parte del colaborador, quien necesita ser productivo en el área donde se desempeña.

Competencia

La competencia son las características propias que tienen los colaboradores y que está en relación con un estándar de efectividad dentro de la labor que desempeña. Además, se tiene que son un listado de comportamientos que tiene cada individuo, que les dan la capacidad de ser más aptos para desarrollar ciertas labores y se vuelven muy eficaces frente a una situación determinada. Según la Universidad Tecnológica de Pereira, citado por Giraldo y Orozco, refiere que competencia son el conjunto de conocimientos que posee la persona, las habilidades que desarrollan en su ambiente laboral y las destrezas o competencias que tienen dentro de su formación profesional y que resultan ser necesarios para un desempeño óptimo en la labor que desarrollan (p. 87). Se entiende que los conocimientos son los saberes previos que posee cada individuo, es la información que se adquiere para el desarrollo de una tarea, cargo o función y las habilidades y destrezas son las capacidades de un individuo para la ejecución de ciertos trabajos (Giraldo & Orozco, 2008).

Relaciones Interpersonales

Está en relación con el mundo emocional en los seres humanos, que tiene que ver con sus conductas, actitudes y el comportamiento dentro de su entorno social. Aquí se involucra al ambiente de trabajo, es la manera como los empleados perciben a la institución donde laboran y se desempeñan día a día, se centra en las interacciones interpersonales que se desarrolla entre los empleados y los empleadores. También se le conoce como la interacción cotidiana que se desarrollan dentro de una organización entre individuos que poseen características comunes (Quispe, 2018).

III. METODOLOGÍA

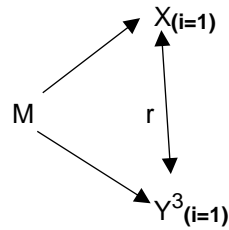
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación. La presente investigación es de tipo básica, estas investigaciones se les denominan también como pura o fundamental, ya que tiene como objetivo principal expandir el conocimiento general y comprender los fenómenos sin aplicaciones prácticas inmediatas. Es la que busca explorar y comprender conceptos, principios y fenómenos sin preocuparse directamente por su aplicación práctica; contribuye al desarrollo de teorías y marcos conceptuales. Proporciona la base teórica sobre la cual se pueden construir aplicaciones prácticas en el futuro. A diferencia de la investigación aplicada, que se centra en resolver problemas prácticos y desarrollar soluciones, la investigación básica no está orientada a problemas específicos. Su enfoque es más abstracto y general; busca descubrir principios fundamentales que rigen fenómenos naturales o sociales. Estos principios pueden ser esenciales para el avance del conocimiento en un campo particular (Muñoz, 2016).

Es tipo de investigación se centra en la adquisición de conocimientos por el simple hecho de entender y explorar, sin necesariamente tener una aplicación práctica inmediata. Sentando las bases para futuras innovaciones y aplicaciones, pero su valor principal es la expansión del conocimiento en sí mismo (Lerma, 2016).

Diseño de la Investigación. Posee un enfoque cuantitativo ya que implica la compilación y el análisis de cifras numéricas para describir el fenómeno que estamos estudiando. Es no experimental, porque implica solo la observación del fenómeno sin que exista una manipulación directa de las variables propuestas; es de tipo transversal porque la recopilación de datos de los participantes se efectuará en un momento específico en el tiempo; y correlacional, ya que busca medir el grado o nivel de relación entre las variables propuestas en este trabajo que estamos presentando. (Hernández et al, 2014).

El diseño de la investigación será el siguiente:



Dónde se tiene que:

M: personal de salud considerado en la muestra.

X: Motivación

Y³: Desempeño laboral y sus 3 dimensiones

r: Nivel de relación que tienen las variables

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Motivación

Definición conceptual: Robbins define a la motivación como una serie de procesos que se da en los colaboradores, donde ellos se ven energizados, influenciados, empoderados y dirigidos hacia una determinada meta o los fines que persigue la organización. Este teórico manifiesta que este proceso tiene o consta de tres elementos importantes o claves, que son: la energía, la dirección y la tenacidad (Robbins & Coulter, 2010).

Definición operacional: Resultado de responder el cuestionario de motivación Granados (2020), que consta de 24 ítems

Indicadores: Tenemos como indicadores: logro: desempeño, trabajo en circunstancias difíciles, tareas complejas y metas realistas; motivación de poder: competencia, situaciones de estrés, confrontación, influencia y control de acontecimientos; motivación de afiliación: acompañamiento, relaciones con compañeros, pertenencia al grupo y equipo.

Escala de medición: nuestra escala viene hacer ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual: El desempeño laboral se define como la conducta que adopta cada empleado en la búsqueda de llegar de una manera eficiente a los objetivos de la organización. Representa una estrategia individual y refleja el esfuerzo de cada colaborador por lograr los objetivos que establece su organización. Chiavenato (2011).

Definición operacional: Resultado del desarrollo de la lista de chequeo elaborado por Valdivia (2023) que consta de 27 ítems.

Indicadores: Productividad: calidad de trabajo, eficacia y eficiencia; competencia: iniciativa, conocimiento, habilidades y destrezas; relaciones interpersonales: comunicación, valores, responsabilidad.

Escala de medición ordinal: Contamos con una escala ordinal para nuestra medición.

Para mejor comprensión de las variables en estudio tenemos la matriz de operacionalización de las variables que se encuentra en el Anexo N°1.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: En el contexto del actual estudio, se requirió el reporte del personal asistencial, de acuerdo con lo informado por el departamento de recursos humanos, contando con un conjunto de 230 trabajadores asistenciales provenientes del Hospital de EsSalud Luis Albrecht I. Estos forman parte de la Red Asistencial La Libertad de EsSalud, ubicada en la ciudad de Trujillo.

Criterios de inclusión

- Ser trabajador asistencial del Hospital de EsSalud Luis Albrecht I.
- Trabajadores que acepten participar de la presente investigación.
- Personal asistencial que tenga más de 6 meses laborando en este establecimiento de salud.
- No tener limitaciones físicas o mentales que puedan obstaculizar la participación del estudio.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no deseen participar del presente estudio.
- Personal que tenga menos de 6 meses laborando.
- Personal que se encuentre de vacaciones.
- Personal que se encuentre con algún tipo de licencia.

Muestra.

Para conveniencia de la investigación nuestra muestra será poblacional, considerando el total de trabajadores asistenciales del mencionado nosocomio. La muestra fue determinada mediante la ejecución de los criterios de inclusión y exclusión, se tomó al total de la población que era de 230 trabajadores asistenciales y que al ser aplicado estos criterios quedó finalmente conformada por 163 trabajadores asistenciales del Hospital de EsSalud Luis Albrecht I.

Muestreo: No probabilístico por conveniencia, al ser una muestra poblacional se utilizó los criterios que incluyen y excluyen considerados para determinar la cantidad de participantes.

Unidad de análisis: Personal asistencial que labora en el hospital Albrecht I -Essalud, que cumplan con los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta para la variable motivación y para la variable desempeño laboral se confeccionó una lista de chequeo. El instrumento consta de un cuestionario para evaluar la variable motivación y el segundo es una lista de chequeo para evaluar el desempeño laboral.

Cuestionario para evaluar la variable motivación.

Es una encuesta compuesta por 24 elementos y adoptado de Granados (2020), este instrumento fue creado por Rodríguez y Ramírez (2015). Se fundamenta en la teoría de necesidades de David McClelland (1970), categorizándolo en tres dimensiones: motivo de logro, motivo de poder y motivo de afiliación. La evaluación de los ítems se llevó a cabo mediante la escala de Likert, que consta de 5 opciones. Con más detalles se puede visualizar el Anexo N°2.

Lista de chequeo para evaluar la variable desempeño laboral.

Este instrumento fue elaborado como una lista de chequeo por la propia investigadora y el mismo fue validado por expertos. Consta de 27 ítems, con tres dimensiones: productividad, competencia y relaciones interpersonales, cada uno de ellos con sus respectivos indicadores. Los ítems fueron evaluados bajo la escala de Likert, con 5 opciones de respuestas. Ver el anexo N°3.

Validez y confiabilidad

El instrumento: Cuestionario de motivación ya se encuentra validado y no se realizó ninguna modificación al respecto.

La herramienta empleada para evaluar el desempeño laboral se configura como una lista de verificación. Esta lista fue sometida a un proceso de validación realizado por tres expertos en el campo, y se aplicó la prueba de V Aiken para evaluar su confiabilidad. Después de realizar una prueba piloto con la participación de 20 trabajadores asistenciales supervisados por sus coordinadores respectivos, se confirmó una alta confiabilidad. El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido fue $\alpha = 0.963$ ($\alpha > 0.70$), lo cual la hace

apropiada para su implementación en el presente estudio. (Ver anexo de validez, confiabilidad y ficha técnica de instrumentos).

De acuerdo con Granados, tras llevar a cabo la prueba piloto con una muestra de 20 participantes, se obtuvieron resultados que indican 0,750 en los protocolos (niveles altos) y correlaciones superiores a 0,850, consideradas de moderadas a altas.

3.5. Procedimientos

Se requirió la venia correspondiente al Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, a través de la gerencia de la Red Asistencial de La Libertad, como consta en el anexo correspondiente.

Se coordinó con las jefaturas de las diferentes áreas asistenciales, con el fin de abordar a los sujetos muestrales dentro del propio establecimiento de salud; se buscó no interrumpir las labores diarias del personal asistencial y se buscaron ambientes adecuados para el desarrollo de los instrumentos. Se les informó sobre el presente estudio momentos antes de aplicar los instrumentos, explicándoles la manera correcta de desarrollarlos; una vez aplicados el tiempo de duración fueron entre 15 a 20 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Se puso en funcionamiento los análisis descriptivo de la información recopilada a través de la encuesta y la lista de chequeo, utilizando el formato Excel y procesándolo con el programa SPSS versión 26.

La prueba de Kolmogórov-Smirnov indicó que los datos presentaban una distribución no normal. Para el análisis estadístico de la muestra, se empleó el programa SPSS versión 26. Se obtuvo el coeficiente de correlación de Spearman, el cual determinó la presencia o ausencia de una relación significativa con un nivel de significancia de $p < 0.005$, tanto para el objetivo

general como para los objetivos específicos de ambas variables y dimensiones. Posteriormente, los resultados se presentaron en tablas que mostraban porcentajes y frecuencias.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio de investigación cumple con la Ley General de Salud N°26842, que establece la necesidad de que toda investigación que involucre a personas esté regulada de acuerdo con los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki. Se reconoce que, en las investigaciones en el ámbito de la salud, donde los seres humanos participan como sujetos de muestra, es esencial seguir rigurosos estándares éticos para asegurar la protección de los individuos y la integridad científica.

Se realizó la explicación del motivo del trabajo de investigación, se solicitó la participación voluntaria y el consentimiento informado de cada participante, salvaguardando la identidad de cada uno de ellos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023

		V1: Motivación							
		Baja		Media		Alta		Total	
V2:		N	%	N	%	N	%	N	%
Desempeño laboral	Bajo	12	7,4%	0	0,0%	0	0,0%	12	7,4%
	Medio	0	0,0%	42	25,8%	8	4,9%	50	30,7%
	Alto	0	0,0%	4	2,5%	97	59,5%	101	62,0%
	Total	12	7,4%	46	28,2%	105	64,4%	163	100,0%

Nota: Base de datos

Prueba de Hipótesis General

Estadístico de prueba	Valor	Sig. (bilateral)
Correlación de Rho Spearman	0,675	0,000

En la tabla 01; se observa que del 64,4% de participantes considera que su motivación es alta, de los cuales 59,5% señala que el desempeño laboral es alto; el 28,2% manifiesta que su motivación laboral se encuentra en el nivel medio de los cuales el 25,8% considera que su desempeño laboral también se encuentra en la misma categoría. Por último, el 7,4% señala que su motivación y desempeño laboral es bajo.

El coeficiente de correlación $Rho = 0,675$ y una $sig. 0,000 < 0,05$ para la prueba de hipótesis indica una significancia alta, rechazando la H_0 y se aceptando la H_a . En consecuencia a mayor motivación aumenta el rendimiento del colaborador sanitario.

Tabla 2

Establecer el nivel de relación entre la motivación del logro y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023.

		D1: motivación de logro							
		Baja		Media		Alta		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
V2:	Bajo	12	7,4%	0	0,0%	0	0,0%	12	7,4%
Desempeño laboral	Medio	0	0,0%	40	24,5%	10	6,1%	50	30,7%
	Alto	0	0,0%	24	14,7%	77	47,2%	101	62,0%
	Total	12	7,4%	64	39,3%	87	53,4%	163	100,0%

Nota: Base de datos

Estadístico de prueba	Valor	Sig. (bilateral)
Correlación de Rho Spearman	0,665	0,000

En la Tabla 02, se evidencia que el 53,4% de los participantes percibe que su motivación de logro es elevada, de los cuales el 47,2% indica que su desempeño laboral también es elevado. El 39,3% expresa que su motivación de logro se sitúa en un nivel medio, de los cuales el 24,5% opina que su desempeño laboral se encuentra en la misma categoría. Finalmente, el 7,4% indica que tanto su motivación de logro como su desempeño laboral son bajos.

El coeficiente de correlación Rho obtenido es de 0,665, indicando una correlación alta. La sig. bilateral es $0,000 < 0,05$. descartando la H_0 y acepta la H_a . Así, se sostiene que presenta relación directa entre la motivación del logro y el rendimiento del personal que labora.

Tabla 3

Determinar el nivel de relación entre la motivación del poder y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023

		D2: Poder							
		Baja		Media		Alta		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
V2:	Bajo	10	6,1%	2	1,2%	0	0,0%	12	7,4%
Desempeño laboral	Medio	0	0,0%	40	24,5%	10	6,1%	50	30,7%
	Alto	0	0,0%	4	2,5%	97	59,5%	101	62,0%
	Total	10	6,1%	46	28,2%	107	65,6%	163	100,0%

Nota: Base de datos

Estadístico de prueba	Valor	Sig. (bilateral)
Correlación de Rho Spearman	0.611	0.000

En la tabla 03; se observa que del 65,6% de participantes considera que su motivación de poder es alta, de los cuales 59,5% señala que el desempeño laboral es alto; el 28,2% manifiesta que su motivación de poder se encuentra en el nivel medio de los cuales el 24,5% considera que su desempeño laboral también se encuentra en la misma categoría. Por último, el 6,1% señala que su motivación de poder y desempeño laboral es baja.

El Rho de Spearman muestra correlación positiva directa y significativa entre motivación del poder y el rendimiento laboral con un valor de 0,611 y sig. $p < 0,05$. En tanto, rechazamos la H_0 y se validamos la H_a .

Tabla 4

Determinar el nivel de relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023.

		D3: Afiliación							
		Baja		Media		Alta		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
V2:	Bajo	10	6,1%	2	1,2%	0	0,0%	12	7,4%
Desempeño laboral	Medio	0	0,0%	38	23,3%	12	7,4%	50	30,7%
	Alto	0	0,0%	6	3,7%	95	58,3%	101	62,0%
	Total	10	6,1%	46	28,2%	107	65,6%	163	100,0%

Nota: Base de datos

Estadístico de prueba	Valor	Sig. (bilateral)
Correlación de Rho Spearman	0,629	0,000

Se evidencia que del 65,6% de participantes considera que su motivación de afiliación es alta, de los cuales 58,3% señala que el desempeño laboral es alto; el 28,2% manifiesta que su motivación de afiliación se encuentra en el nivel medio de los cuales el 23,3% considera que su desempeño laboral también se encuentra en la misma categoría. Por último, el 6,1% señala que su motivación de afiliación y desempeño laboral es baja.

Su Rho Spearman obtenido es de 0,629, indicando una correlación alta. De significancia bilateral 0,000, $p < 0,05$. Es así que se descarta la H_0 y se acepta la H_a . En resumen, se sostiene que refuerza la relación directa entre la motivación de afiliación y el rendimiento laboral del colaborador.

Análisis de normalidad

Según esta prueba de normalidad, se nota una significancia bilateral o asintótica en todos los casos es menor a 0,05. En consecuencia, desde una perspectiva teórica, se concluye que los datos no satisfacen el principio de normalidad. Estas cifras no exhiben distribución normal, que conlleva a utilizar la estadística no paramétrica de Rho Spearman para verificar las hipótesis planteadas.

Tabla 5

Kolmogórov-Smirnov, prueba para la muestra

		D1: Logro	D2: Poder	D3: Afiliación	V1: Motivación	V2: Desempeño laboral
N		163	163	163	163	163
Parámetros normales ^{a,b}	Media	27,7669	29,2270	30,1350	87,1288	98,0245
	Desv. Desv.	5,29100	5,46289	6,66251	16,48237	22,71453
	Absoluto	,200	,213	,200	,232	,226
Máx. diferencias extremas	Positivo	,112	,133	,139	,168	,093
	Negativo	-,200	-,213	-,200	-,232	-,226
Estadístico de prueba		,200	,213	,200	,232	,226
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota: *Base de datos*

V. DISCUSIÓN

En esta parte, una vez evaluado los resultados se realiza el análisis y el balance con otras investigaciones previas, buscando determinar si en otras realidades se presentan los mismos resultados o si estos difieren con las resultantes obtenidas.

Respecto al objetivo específico 01, se encontró la existencia correlacional directa y significativa entre la motivación del logro y el desempeño del trabajador asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, perteneciente a Trujillo, 2023; se obtuvo un coeficiente de correlación (rho de Spearman de 0,665); estos resultados coinciden con el autor Viguria (2022), cuyos resultados mostraron una excelente motivación y un excelente desempeño y se encontró que el valor $r = 0,523$ y el valor $p = 0,000$, lo que verificó la hipótesis de la investigación. Se concluyó que la motivación se relacionó de forma positiva y moderada con la variable desempeño laboral, por lo que se concluyó que mientras más motivado estuviera el personal de salud, mejor se desempeñaría en su trabajo diario en ese establecimiento de salud.

Con ello se tiene que las evidencias adquiridas resultan ser similares en función a las dimensiones de la variable motivación en relación con otras investigaciones. En este caso Viguria realiza su investigación dentro de un pueblo de la serranía peruana, analizando otro contexto y otra realidad, realizando su investigación en un nosocomio perteneciente a Andahuaylas, en la región de Apurímac; pero que sin embargo los resultados no difieren uno del otro, por el contrario, reafirma la existencia de correlación moderada y positiva entre la variable desempeño laboral y la dimensión motivación del logro de la variable motivación.

Respecto a lo observado, se descarta la H_0 , y se acepta la hipótesis alterna de investigación, el cual refiere una relación positiva directa y significativa de la motivación del logro con el desempeño a del colaborador que labora en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo - 2023.

Respecto al objetivo específico 02, comprueban la existencia de relación directa entre la motivación del poder y el desempeño del trabajador asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo - 2023, se halló un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0,611; estos resultados coinciden con lo descrito por el autor Mora (2020), quien en sus resultados obtuvo una correlación media entre la motivación del trabajador y su factor productividad. En conclusión, se puede afirmar que una motivación laboral sólida se traduce en una mayor productividad por parte de los empleados en la empresa.

Esto quiere decir que, si existe una verdadera motivación del poder en el personal asistencial que nace de la iniciativa de los directivos, jefes o coordinadores de los respectivos nosocomios, ello logrará mejorar la productividad del personal de salud; originando con ello alcanzar las metas establecidas, logrando las coberturas necesarias en todos los programas que se brinda a la población. Esta investigación es realizada por el autor Mora en el vecino país de Chile en la población de Puerto Montt.

Respecto a lo evidenciado, se censura la Ho, y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, dando a conocer la existencia de una relación directa desde la motivación del poder con el desempeño del colaborador asistencial que labora en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo - 2023.

Respecto al tercer objetivo específico, se afirman la presencia de una relación de forma directa respecto a la motivación de afiliación con el desempeño del personal asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo-2023, con un valor Rho Spearman = 0.629. Estos resultados coinciden con los de Paredes (2022), quien manifiesta en sus resultados que el 88,7% del entusiasmo laboral de los empleados se encuentra en un nivel medio; y el 89,7% refirieron que se encuentra en el nivel regular. La conclusión es que existe una muy fuerte y positiva correlación, cuyo valor está determinado por 0.605, esto significa que mientras más motivados estén los trabajadores de salud de Amazonas, mayor será su desempeño en su entorno de labores.

Es preciso, se considere que este trabajo realizado por Mora se desarrolló en la selva peruana, dentro de la Red asistencial del departamento Amazonas.

Teniendo otro contexto pero que sin embargo nos demuestra resultados similares.

Conforme con los resultados hallados, se niega la H_0 , y se admite la hipótesis alterna de este trabajo investigativo, en el cual se expresa la existencia de una directa relación entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo -2023.

La variable motivación tiene gran relevancia dentro de las organizaciones ya que de ello depende encaminar a los colaboradores en la búsqueda de los objetivos que se persiguen dentro de esta institución. En el sector salud también este factor puede marcar la diferencia positiva de la atención brindada a todos los beneficiarios dentro de los establecimientos de salud; por ende, esto se debe considerar de vital importancia para evaluar y discutir los resultados que se han obtenido en este trabajo investigativo.

Respecto al objetivo general se demuestra que existe influencia motivacional hacia el desempeño del personal sanitario que labora dentro del nosocomio de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo-2023. De esta forma, se presenta una correlación directa positiva (coeficiente rho de Spearman de 0.675). Esta data coincide con lo descrito por Berrospi (2023), donde los resultados mostrados durante su investigación fueron: una alta motivación, alcanzando el 42,9%; el desempeño laboral alcanzó el nivel normal del 38,6%. Este estudio dio a conocer que la variable motivación afecta de manera significativa al desempeño laboral, alcanzando 0.773 en el estadístico de Nagelkerke, por lo tanto, se puede decir que el efecto de la motivación impacta positivamente en el desempeño de los colaboradores alcanzando el 77.3%, confirmando la hipótesis y objetivo general del presente análisis investigativo.

En este proyecto investigativo se tiene que los participantes consideran una motivación alta, el cual alcanza el 64,4% y se evalúa que el desempeño laboral es alto con un valor de 59,5%; coincidiendo con la investigación de Berrospi quien considera valores altos para las variables estudiadas, como se ha indicado en líneas anteriores. Esto confirma que en otras realidades también resulta favorable la motivación del personal asistencial, logrando con ello

obtener un mejor desempeño laboral, que en este caso se dio en un hospital nivel II-2 de la ciudad de Lima. Con ello se valida el trabajo realizado en la ciudad de Trujillo.

Conforme con lo obtenido, se descarta la H_0 , y se da el visto bueno a la hipótesis general de lo investigado, el cual menciona la existencia de influencia de la motivación en el desempeño del colaborador que labora en el nosocomio, EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo - 2023.

Respecto a los resultados descriptivos se demuestra la vinculación de modo directo y significativo respecto a la motivación del logro y el desempeño del trabajador asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo - 2023, se obtuvo un coeficiente (correlación rho de Spearman de 0,665); estos resultados coinciden con los de Viguria (2022), cuyos resultados mostraron una excelente motivación y un excelente desempeño y se encontró que el valor $r = 0,523$ y el valor $p = 0,000$, lo que verificó la hipótesis de la investigación. Se concluyó que la motivación se relacionó de forma positiva y moderada con las variables de desempeño laboral, por lo que se concluyó que mientras más motivado estuviera el personal de salud, mejor se desempeñaría en su trabajo diario en ese establecimiento de salud.

Respecto a lo observado, se censura la H_0 , y se acepta la hipótesis general de investigación, donde refiere la existencia de vinculación directa y significativa entre la motivación del logro y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo - 2023.

De acuerdo a los resultados descriptivos que comprueban que se relaciona directamente la motivación del poder con el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo -2023, se halló un coeficiente (correlación rho de Spearman de 0,611); estos valores coinciden con lo investigado por el autor Mora (2020), quien en sus resultados obtuvo una correlación media entre la motivación laboral y la productividad. En conclusión, se puede afirmar que una motivación laboral sólida se traduce en una mayor productividad por parte de los empleados en la empresa.

Referente a lo descrito, se descarta la Ho, y se afirma la hipótesis alterna de investigación, donde menciona la existencia de una relación directa entre la motivación del poder y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo - 2023.

Respecto a los resultados descriptivos que afirman la existencia de una relación directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo - 2023. Estos resultados coinciden con los de Paredes (2022), quien manifiesta en sus resultados que el 87,7% del entusiasmo laboral de los empleados se encuentra en un nivel medio; y el 89,7%.; obteniendo una directa y positiva correlación.

Conforme con los resultados hallados, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis general de investigación, donde refiere que Existe relación directa entre la motivación de afiliación y el desempeño laboral del personal asistencial en el Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, Trujillo - 2023.

También se puede mencionar los resultados obtenidos de la investigación de De Paz (2022) el cual realizó un estudio en la capital peruana; donde obtuvo como resultados: un 71.7% de los entrevistados mencionan estar motivados a un nivel medio en tanto que el 28.3% indican estar motivados a un nivel alto. En concordancia al obtenido en el presente estudio investigativo donde el 64.4% menciona una motivación alta y el 28.2% representa una mediana motivación. Se concluye la existencia de una alta y positiva influencia de la motivación respecto al desempeño.

Es así como tenemos que las hipótesis planteadas en la presente investigación fueron sustentadas por los resultados obtenidos, respaldando así lo que se formuló en un inicio; con ello queda demostrado la existencia de una significativa y directa correlación entre las variables: influencia de la motivación y el desempeño del personal que labora asistencialmente en el establecimiento de salud ya mencionado. Así queda demostrado que en otros contextos se replican los mismos resultados, siendo estos contrastados con otras realidades como la costa, en la sierra y en la parte oriental de nuestro país. En tal sentido nace lo importante de este trabajo investigativo que servirá como base a futuras

investigaciones sobre el tema. Además, debemos de considerar que los resultados nos dan luces sobre la motivación que debe de existir al personal de salud lograr un desempeño laboral que logre los objetivos que el Hospital y los establecimientos de salud persiguen a nivel nacional.

VI. CONCLUSIONES

1. Considerando los resultados, se infiere que el personal sanitario motivado rendirá de mejor manera dentro de su centro laboral del hospital de EsSalud nivel I en Trujillo durante el año 2023. La correlación (rho de Spearman = 0,675).
2. En relación con los resultados obtenidos, se ratifica la presencia de una conexión con significancia directa y positiva entre la motivación del logro y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I en Trujillo durante el año 2023, evidenciada por una correlación de 0,665.
3. A través de análisis inferencial, se confirma la presencia de una correlación directa con grado de significancia positiva entre la motivación del poder y el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I en Trujillo durante el año 2023, ilustrada por un coeficiente de correlación de 0,611.
4. Según la data obtenida como respuesta a investigación, se logró establecer que hay una directa relación respecto de la motivación de afiliación con el rendimiento laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I en Trujillo durante el año 2023. El coeficiente de correlación (rho de Spearman = 0,629).

VII. RECOMENDACIONES

1. A los gerentes de EsSalud de la red La Libertad realizar diferentes capacitaciones para acrecentar la motivación en el personal asistencial.
2. Al Hospital de EsSalud Luis Albrecht I. de la ciudad de Trujillo implementar a través de las diferentes áreas, diversas capacitaciones al personal directivo o jefaturas sobre temas de motivación ya que ello repercute en sus funciones laborales del personal sanitario de dicho nosocomio.
3. A todos los establecimientos de salud promover la motivación en todo el personal asistencial con el objeto de incentivar el desempeño laboral en pro del beneficio de los usuarios a fin de recibir una atención de calidad en los servicios de salud.

V. REFERENCIAS

- Arredondo, H. M. (2022). *Liderazgo gerencial para la administración del recurso humano en la Fiscalía General de la Nación, Seccional de la Guajira Sede Riohacha*. 171.
- Báez, M. E. (2018). *La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla*. Benemérita Universidad de Puebla.
- Baldera, E. R. (2019). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima-2018* [Universidad César Vallejo]. <https://shre.ink/nJkY>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54-60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Bayser, S. E. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*, 2, 12. <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Berrosapi, G. E. (2023). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital II-2, Lima 2023* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121685/Berrosapi_QGE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Chang, A. L. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2513/Chang_ya.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima edición). McGraw-Hill/Interamericana Editores.
<https://idoc.pub/documents/idalberto-chiavenato-introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-j3nok2w8v54d>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena edición). McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- De Paz, K. F. (2022). *Motivación en el desempeño laboral del personal de enfermería en pandemia COVID-19 en un establecimiento privado de salud Lima, 2022*. [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105445/DePaz_LKF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, J. A., & Rodríguez, R. (2023). *La sociedad global. Procesos sociales del mundo contemporáneo* (Edición digital). Editorial UNED.

- Elizalde, A., Martí, M., & Martínez, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *Polis. Revista Latinoamericana*, 15, Article 15.
- Enríquez, P. del C. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*.
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/99>
- Espinoza, E., Gil, W., & Agurto, E. (2021). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas. La Habana, Cuba. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4), 46.
- Estevez, D. A. E. (2023). *La motivación sobre la productividad en una empresa del sector de la construcción, y la incidencia de las costumbres del colaborador* [Fundación Universidad de América].
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/9335/1/45608-2023-2-MBA.pdf>
- Gadow, F. (2013). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Ediciones Granica.
- Giraldo, L., & Orozco, L. A. (2008). *Selección de personal por competencias e inducción del personal administrativo para la Universidad Tecnológica de Pereira*.
- Gómez, M. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá, Colombia*. [Universidad de Buenos Aires].
http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf

Granados, L. M. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://shre.ink/nxbl>

Lerma, H. D. (2016). *Metodología de la Investigación. Propuesta, anteproyecto y proyecto* (Quinta Edición). ECOE Ediciones.
https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=COzDDQAAQBAJ&oi=fn&pg=PT5&dq=Desde+el+punto+de+vista+metodo%3B%3B+gico+el+presente+estudio+cumple+con+los+protocolos+establecidos,+siendo+una+investigaci%C3%B3n+b%C3%A1sica,+de+tipo+descriptivo+cuantitativo,+en+el+cual+se+detallar%C3%A1n+las+caracter%C3%ADsticas+del+grupo+poblacional+en+estudio+y+se+comparar%C3%A1+con+otras+investigaciones+que+tengas+las+mismas+variables,+estableciendo+las+caracter%C3%ADsticas+propias+de+acuerdo+con+el+contexto+de+cada+estudio.+tesis+&ots=2h5jHlldnd&sig=abeHmd_9pzT9oWRxwFT8IDvSpJl#v=onepage&q&f=false

Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Maldonado, J. A. (2017). *Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional*.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/54466711/COMPORTAMIENTO__DE_SARROLLO_Y_CAMBIO_ORGANIZACIONAL_2017-libre.pdf?1505770942=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCOMPORTAMIENTO_DESARROLLO_Y_CAMBIO_ORGAN.pdf&Expires=1698856839&Signature=WJcjpT7CYC3m-VwM4wxfj7tuNkB2mkUXxIV5JaTvfyzkkPwMXVq1oVwOxma7wm9UjgXSD

unHhOPaFA9GriDxY2iHbAfscJS4VjK4GCwzFU5rRrzBP0j2m9RdJ2FThdy
HSX6hcCQ7ozFlaCNbBMAQD-
VdHsCciPXioQMqJRamH7zAVyD6qf3iJay2P98Uh~YoAGWdrf1zS28ld-
kFx263aDFTZGghz5VcGFKdujMJ4f1QutybMPvidVIQQLwqU0s40xW3AC4r
v55JUP~iGaa1FBmwinIT0NuvRWfcQHCrOPVvCy69yhXwPEzXW9UOqQh
co0ayoCgc52hn2EMfuUaLrA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Mora, G. R. (2020). *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial* [Universidad Miguel de Cervantes].

[https://www.umcervantes.cl/wp-](https://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-convertido11-.pdf)

[content/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-convertido11-.pdf](https://www.umcervantes.cl/wp-content/uploads/2021/02/TESIS21enerorev1-convertido11-.pdf)

Morcillo, F. C., & Ramírez, C. M. (2022). *Plan de incentivos para la motivación al desempeño de colaboradores en tiendas Melanis del Distrito Central*. 96.

Morillas, B. G., & Miguel, L. (2020). *Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del Hospital I EsSalud "Víctor Soles García" de Virú, 2020*. Universidad César Vallejo.

Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación* (Primera edición). Oxford.

Paredes, J. A. (2022). *Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de una red de salud de Amazonas en tiempos COVID-19. 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://shre.ink/nJzA>

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.

Quispe, C. G. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016*. Universidad César Vallejo.

- Richards, A. (2021). *Experiencia de los/as enfermeros/as respecto al riesgo laboral psicosocial en el marco de la pandemia por COVID-19 en el Hospital Rural Dolavon, provincia de Chubut* [Universidad Nacional de Comahue]. <https://shre.ink/nJh4>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima edición). Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoquinta Edición). Pearson Educación.
- Ruiz, E., Salazar, J. F., & Valdivia, M. de J. (2023). La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>
- Solano, G. D. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Promart Santa Clara—Lima, 2020*. Universidad Señor de Sipán.
- Sumba, R. Y., Moreno, P. L., & Villafuerte, N. A. (2022). *Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador*. 8(1), 234-261. <http://dx.doi.org/10.23857/de.v8i1.2569>
- Tapia, C. (2003). *La teoría de Maslow y el desarrollo del potencial humano* [Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://ru.dgb.unam.mx/bitstream/20.500.14330/TES01000317552/3/0317552.pdf>
- Ticahuanca, F., & Mamani, B. (2021, octubre 14). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Valor Agregado*, 8(1), 86-98.
- Vega, M. C. (2020). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud Tipo C, Latacunga*. 7(2), 14.

Vereau Neciosup, D. J. (2020). *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Yugoslavia—Ancash, 2020* [Universidad César Vallejo]. <https://shre.ink/nxbC>

Viguria, R. A. (2022). *Motivación y Desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud San Jerónimo, Andahuaylas—Apurímac 2021* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84764/Viguria_VRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N°1: Tabla de operacionalización de variables

Título: Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023.

Autora: Valdivia Díaz, Glenda Paola

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Variable X: Motivación	Robbins define a la motivación como una serie de procesos que se da en los colaboradores, donde ellos se ven energizados, influenciados, empoderados y dirigidos hacia una determinada meta o los fines que persigue la organización. Este teórico manifiesta que este proceso tiene o consta de tres elementos importantes o claves, que son: la energía, la dirección y la tenacidad (Robbins & Coulter, 2010).	Para la variable influencia de la motivación se utilizó como instrumento una encuesta, la misma que se operacionalizó mediante 24 ítems con sus dimensiones: Motivación de logro, motivación de poder y motivación de afiliación. (Granados, 2020)	Motivación de logro	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Trabajo en situaciones difíciles • Tareas complejas • Metas realistas • Disfrute al término de tarea difícil 	Ordinal
			Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia • Situaciones de estrés y presión • Confrontación • Influenciar para lograr objetivos • Control de acontecimientos 	Ordinal
			Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Hablar sobre temas no relacionados al trabajo • Acompañamiento • Relaciones con compañeros • Pertenencia al grupo • Equipo 	Ordinal

Variable Y: Desempeño laboral	"El desempeño laboral se define como la conducta que adopta cada empleado en la búsqueda de llegar de una manera eficiente a los objetivos de la organización. Representa una estrategia individual y refleja el esfuerzo de cada colaborador por lograr los objetivos que establece su organización. Chiavenato (2011).	Para la variable desempeño laboral se utilizó una lista de chequeo, la misma que consta de 27 ítem; teniendo como dimensiones: Productividad; competencia y relaciones interpersonales (Quispe, 2018).	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de trabajo • Eficacia y eficiencia • Oportunidad 	Ordinal
			Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Conocimiento • Habilidades y destrezas 	Ordinal
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Valores • Responsabilidad 	Ordinal

**ANEXO N°2: Instrumento de recolección de datos
Universidad César Vallejo.**

**Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial
en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023.**

ENCUESTA SOBRE MOTIVACIÓN

Elaborado por Zelada (2008) y adaptado por Quispe (2016)

Instrucciones:

Estimado colaborador la presente encuesta es para determinar la influencia de la motivación, la misma que cuenta con 24 preguntas las cuales debe de responder de manera espontánea y precisa. No existen respuesta correctas o incorrectas, deberá de marcar con un aspa (X) donde considere necesario de acuerdo con el siguiente código:

Totalmente en desacuerdo	(1)	En desacuerdo	(2)
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	(3)	De acuerdo	(4)
Totalmente de acuerdo	(5)		

N°	Ítems	Escala de valores				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Logro					
1	Los trabajadores intentan mejorar su desempeño laboral					
2	A los trabajadores les gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas					
4	Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas					
5	La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas					
6	Los trabajadores fijan y alcanzan metas realistas					
7	Los trabajadores disfrutan con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
8	La institución logra cumplir con los objetivos institucionales					
	Dimensión: Poder					
9	Los trabajadores laboran en forma competitiva					
10	Los trabajadores laboran en situaciones de estrés y presión					
11	A los trabajadores les gusta llevar el mando cuando participan en una actividad laboral					
12	La institución promueve la participación de sus trabajadores en las actividades institucionales					
13	Los trabajadores confrontan a las personas con quienes están en desacuerdo					
14	A los trabajadores suelen influenciar en otros para conseguir un objetivo institucional					
15	Los trabajadores frecuentemente se esfuerzan por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que les rodean					
16	Los trabajadores aportan positivamente en el logro de los objetivos de la institución					

N°	Ítems	Escala de valores				
	Dimensión: Afiliación	1	2	3	4	5
17	Los trabajadores hablan con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo					
18	A los trabajadores les gusta estar en compañía de sus compañeros de trabajo					
19	Los trabajadores tienen habilidades sociales para relacionarse con otras personas					
20	El Hospital promueve la socialización del personal con sus compañeros de trabajo					
21	Los trabajadores tienden a construir relaciones cercanas con sus compañeros de trabajo					
22	A los trabajadores les gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
23	Los trabajadores prefieren trabajar con otras personas, más que trabajar solos					
24	El Hospital promueve el trabajo en equipo					

Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones.

Medición	Bajo	Medio	Alto
Motivación del logro	8-18	19-29	30-40
Motivación de poder	8-18	19-29	30-40
Motivación de afiliación	8-18	19-29	30-40
Influencia de la motivación a nivel general	24-56	57-89	90-120

Universidad César Vallejo.
Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial
en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023.

LISTA DE CHEQUEO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL
Elaborado por Valdivia (2023)

Instrucciones:

El presente instrumento es una lista de chequeo que sirve para medir el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales. El responsable de cada área realizará el llenado de esta lista de cada uno de los participantes. Marcará con un aspa (X) donde considere necesario de acuerdo con el siguiente código:

Nunca (N): 1	Casi nunca (CN): 2	A veces (AV): 3	Casi siempre (CS): 4	Siempre (S): 5
--------------	--------------------	-----------------	----------------------	----------------

N°	Ítems	Escala de valores				
		N	CN	AV	CS	S
	Dimensión: Productividad	1	2	3	4	5
1	Se esfuerza lo suficiente cada día para mejorar la calidad de los servicios que brinda cada día					
2	Se anticipa a las necesidades o problemas que se puedan presentar en su centro de labores					
3	Realiza buenos trabajos con un mínimo de errores					
4	Resuelve de manera eficiente las dificultades y situaciones conflictivas al interior de su área de trabajo					
5	Hace uso eficiente de los recursos para desempeñar su labor					
6	Realiza propuestas efectivas para la mejora de las actividades en su área de trabajo					
7	Realiza su trabajo en el tiempo establecido					
8	Organiza de manera eficaz el tiempo en el área de trabajo					
9	Culmina las tareas en los tiempos establecidos					
	Dimensión: Competencia					
10	Aporta ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos en su área de trabajo					
11	Ejecuta acciones apropiadas y propone soluciones útiles para su área de trabajo					
12	Se compromete para lograr altos niveles de desempeño					
13	Realiza sus actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas a su puesto					
14	Cumple con las políticas del Hospital					
15	Toma decisiones que benefician al Hospital					
16	Realiza sus actividades sin ningún tipo de dificultades					
17	Brinda una adecuada atención a los pacientes					
18	Deriva a los pacientes de manera oportuna de ser necesario					

N°	Ítems	Escala de valores				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
19	Desarrolla relaciones armónicas, eficaces y constructivas con sus superiores					
20	Existe una comunicación fluida entre los miembros del área donde trabaja					
21	Se comunica con el público general con respeto y amabilidad					
22	Respeto las indicaciones de sus superiores					
23	Respeto las opiniones de sus compañeros					
24	Sigue el código de valores del Hospital					
25	Se responsabiliza de las malas acciones que toma					
26	Si una decisión fue mal tomada, identifica la causa					
27	Usa responsablemente la libertad que tiene en su sitio de trabajo					

Protocolo de medición según categorías de medición de la variable y sus dimensiones.

Medición	Bajo	Medio	Alto
Productividad	9-15	16-30	31-45
Competencia	9-15	16-30	31-45
Relaciones interpersonales	9-15	16-30	31-45
Desempeño laboral a nivel general	27-45	46-90	91-135

ANEXO N°3

Consentimiento informado

Título de la Investigación: Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023

Investigadora: Glenda Paola Valdivia Díaz

Propósito del estudio

Le invitamos a participar de la investigación titulada “: Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023”, cuyo objetivo es Determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial. Esta investigación es desarrollada por estudiante de post grado del programa gestión de los servicios de salud, de la Universidad Cesar Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución.

Procedimiento

Si Ud. decide participar de la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se realizará datos personales y algunas pregunta sobre la investigación titulada “: Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de EsSalud nivel I, Trujillo 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un aproximado de 15 min. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimos

Trujillo, de....., del año 2023.

Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital de EsSalud Luis Albrecht I. Trujillo
Significación:	Este instrumento tiene como propósito evaluar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, de la ciudad de Trujillo. Está compuesto por 27 ítems, teniendo 3 dimensiones, con una escala de valoración de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Competencia • Relaciones Interpersonales 	<p>Es el logro de las metas, cuando se transforman los insumos en productos, también indica que es la combinación de eficacia más eficiencia. (Robbins, 2013). Mediante este instrumento se buscará evaluar la variable desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Productividad La productividad es el mejoramiento efectivo de las capacidades productivas. Está en relación con las metas establecidas por la organización, cuando un insumo se transforma en producto, es el rendimiento que debe de demostrar el empleado. Además, se tiene que la productividad es la cantidad de bienes o servicios que brinda una institución, dividido entre los insumos primarios para generar los resultados que se requieren (Robbins & Coulter, 2010).</p> <p>Competencia La competencia son las características propias que tienen los colaboradores y que está en relación con un estándar de efectividad dentro de la labor que desempeña. Además, se tiene que son un listado de comportamientos que tiene cada individuo, que les dan la capacidad de ser más aptos para desarrollar ciertas labores y se vuelven muy eficaces frente a una situación determinada.</p> <p>Relaciones Interpersonales Está en relación con el mundo emocional en los seres humanos, que tiene que ver con sus conductas, actitudes y el comportamiento dentro de su entorno social. Aquí se involucra al ambiente de trabajo, es la manera como los empleados perciben a la institución donde laboran y se desempeñan día a día, se basa en las relaciones interpersonales que se desarrolla entre los empleados y los empleadores. También se le conoce como la interacción cotidiana que se desarrollan dentro de una organización entre individuos que poseen características comunes (Quispe, 2018).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la lista de chequeo sobre el desempeño laboral, elaborado por Glenda Paola Valdivia Díaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.
COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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 éste.
	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

Dimensiones del instrumento: Lista de chequeo sobre el desempeño laboral

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la productividad que demuestra el personal asistencial en el área de trabajo asignado).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	El colaborador acude a su puesto de trabajo de manera puntual	4	4	4	
	El colaborador se esfuerza por brindar un servicio de calidad	4	4	4	
	Resuelve los problemas que se puedan presentar en su puesto de trabajo	4	4	4	
Eficacia y eficiencia	Cumple con el trabajo programado dentro del turno correspondiente	4	4	4	
	Utiliza los recursos de manera eficiente en el desarrollo de sus labores	4	4	4	
	Propone mejoras en el puesto de trabajo que se desempeña	4	4	4	
Oportunidad	Ofrece una atención oportuna y adecuada a los pacientes	4	4	4	
	No discrimina al brindar el servicio a los pacientes	4	4	4	
	Se organiza de manera eficaz para cumplir con sus labores	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencia
- Objetivos de la Dimensión: (Determina el nivel profesional que posee cada trabajador asistencial).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	Es proactivo, realiza cambios y propuestas de mejor dentro del área de trabajo, sin necesidad de algún estímulo	4	4	4	
	Su trabajo refleja un alto compromiso con los objetivos del hospital	4	4	4	
	Aporta ideas y sugerencia para un mejor trato a los pacientes	4	4	4	

Conocimiento	Conoce la labor que desempeña dentro de su área de trabajo	4	4	4	
	Cumple con las políticas del buen trato a los pacientes	4	4	4	
	Es competente como profesional en la labor que desempeña	4	4	4	

Habilidades y destrezas	Desarrolla su labor diaria sin ninguna dificultad	4	4	4	
	Demuestra sus habilidades que son propias de la labor que desempeña	4	4	4	
	Deriva a los pacientes de manera oportuna de ser necesario	4	4	4	

• Tercera dimensión: Relaciones interpersonales

• Objetivos de la Dimensión: (Determina como el personal asistencial se desenvuelve en su centro de trabajo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Desarrolla una relación armónica y productiva con sus superiores	4	4	4	
	Se comunica de manera objetiva y profesional con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	Tiene un trato de respeto y amabilidad con los pacientes	4	4	4	
Valores	Comprende y acepta las indicaciones que le brinda su jefe inmediato	4	4	4	
	Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	Respetar los códigos de trabajo y valores que indica el hospital	4	4	4	
Responsabilidad	Se responsabiliza de los errores que pueda cometer	4	4	4	
	Es puntual en la entrega de las labores o informes que se le encomienda	4	4	4	
	Busca el bienestar de los pacientes que tiene a su cargo	4	4	4	



.....
Firma del evaluador
DNI 43935230

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Lista de chequeo sobre el desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Gaby Synthia Magallanes Alvarez
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Jurado de tesis en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Obstetra Asistencial en Hospital San José de Chincha Obstetra Asistencial en Hospital Rezola de Cañete
Institución donde labora:	Hospital Rezola. Cañete. Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Lista de chequeo sobre el desempeño laboral
Autora:	Valdivia Díaz, Glenda Paola
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital de EsSalud Luis Albrecht I. Trujillo
Significación:	Este instrumento tiene como propósito evaluar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, de la ciudad de Trujillo. Está compuesto por 27 ítems, teniendo 3 dimensiones, con una escala de valoración de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Productividad Competencia Relaciones Interpersonales 	<p>Es el logro de las metas, cuando se transforman los insumos en productos, también indica que es la combinación de eficacia más eficiencia. (Robbins, 2013). Mediante este instrumento se buscará evaluar la variable desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Productividad La productividad es el mejoramiento efectivo de las capacidades productivas. Está en relación con las metas establecidas por la organización, cuando un insumo se transforma en producto, es el rendimiento que debe demostrar el empleado. Además, se tiene que la productividad es la cantidad de bienes o servicios que brinda una institución, dividido entre los insumos primarios para generar los resultados que se requieren (Robbins & Coulter, 2010).</p> <p>Competencia La competencia son las características propias que tienen los colaboradores y que está en relación con un estándar de efectividad dentro de la labor que desempeña. Además, se tiene que son un listado de comportamientos que tiene cada individuo, que les dan la capacidad de ser más aptos para desarrollar ciertas labores y se vuelven muy eficaces frente a una situación determinada.</p> <p>Relaciones Interpersonales Está en relación con el mundo emocional en los seres humanos, que tiene que ver con sus conductas, actitudes y el comportamiento dentro de su entorno social. Aquí se involucra al ambiente de trabajo, es la manera como los empleados perciben a la institución donde laboran y se desempeñan día a día, se basa en las relaciones interpersonales que se desarrolla entre los empleados y los empleadores. También se le conoce como la interacción cotidiana que se desarrollan dentro de una organización entre individuos que poseen características comunes (Quispe, 2018).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la lista de chequeo sobre el desempeño laboral, elaborado por Glenda Paola Valdivia Díaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.



COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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 éste.
	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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la aplicación de la metodología del aula invertida.

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la productividad que demuestra el personal asistencial en el área de trabajo asignado).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	El colaborador acude a su puesto de trabajo de manera puntual	4	4	4	
	El colaborador se esfuerza por brindar un servicio de calidad	4	4	4	
	Resuelve los problemas que se puedan presentar en su puesto de trabajo	4	4	4	
Eficacia y eficiencia	Cumple con el trabajo programado dentro del turno correspondiente	4	4	4	
	Utiliza los recursos de manera eficiente en el desarrollo de sus labores	4	4	4	
	Propone mejoras en el puesto de trabajo que se desempeña	4	4	4	
Oportunidad	Ofrece una atención oportuna y adecuada a los pacientes	4	4	4	
	No discrimina al brindar el servicio a los pacientes	4	4	4	
	Se organiza de manera eficaz para cumplir con sus labores	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencia
- Objetivos de la Dimensión: (Determina el nivel profesional que posee cada trabajador asistencial).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	Es proactivo, realiza cambios y propuestas de mejor dentro del área de trabajo, sin necesidad de algún estímulo	4	4	4	
	Su trabajo refleja un alto compromiso con los objetivos del hospital	4	4	4	
	Aporta ideas y sugerencia para un mejor trato a los pacientes	4	4	4	
Conocimiento	Conoce la labor que desempeña dentro de su área de trabajo	4	4	4	
	Cumple con las políticas del buen trato a los pacientes	4	4	4	
	Es competente como profesional en la labor que desempeña	4	4	4	




Habilidades y destrezas	Desarrolla su labor diaria sin ninguna dificultad	4	4	4	
	Demuestra sus habilidades que son propias de la labor que desempeña	4	4	4	
	Deriva a los pacientes de manera oportuna de ser necesario	4	4	4	

• Tercera dimensión: Relaciones interpersonales

• Objetivos de la Dimensión: (Determina como el personal asistencial se desenvuelve en su centro de trabajo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Desarrolla una relación armónica y productiva con sus superiores	4	4	4	
	Se comunica de manera objetiva y profesional con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	Tiene un trato de respeto y amabilidad con los pacientes	4	4	4	
Valores	Comprende y acepta las indicaciones que le brinda su jefe inmediato	4	4	4	
	Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	Respeto los códigos de trabajo y valores que indica el hospital	4	4	4	
Responsabilidad	Se responsabiliza de los errores que pueda cometer	4	4	4	
	Es puntual en la entrega de las labores o informes que se le encomienda	4	4	4	
	Busca el bienestar de los pacientes que tiene a su cargo	4	4	4	


Mg. OBST. GABY SYNTHIA MACALLAN
C.O.P. 21654
OBSTETRA ASISTENCIAL
HOSPITAL SAN JOSE DE CAJAMARCA

Firma del evaluador
DNI 40908884

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Lista de chequeo sobre el desempeño laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDGAR DANTE LÉVANO AVALOS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Jurado de tesis en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Obstetra Asistencial en Hospital Rezola de Cañete
Institución donde labora:	Hospital Rezola. Cañete. Lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Lista de chequeo sobre el desempeño laboral
Autora:	Valdivia Díaz, Glenda Paola
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital de EsSalud Luis Albrecht I. Trujillo
Significación:	Este instrumento tiene como propósito evaluar el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, de la ciudad de Trujillo. Está compuesto por 27 ítems, teniendo 3 dimensiones, con una escala de valoración de: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Productividad Competencia Relaciones Interpersonales 	<p>Es el logro de las metas, cuando se transforman los insumos en productos, también indica que es la combinación de eficacia más eficiencia. (Robbins, 2013). Mediante este instrumento se buscará evaluar la variable desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del Hospital de EsSalud Luis Albrecht I, de la ciudad de Trujillo.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Productividad La productividad es el mejoramiento efectivo de las capacidades productivas. Está en relación con las metas establecidas por la organización, cuando un insumo se transforma en producto, es el rendimiento que debe de demostrar el empleado. Además, se tiene que la productividad es la cantidad de bienes o servicios que brinda una institución, dividido entre los insumos primarios para generar los resultados que se requieren (Robbins & Coulter, 2010).</p> <p>Competencia La competencia son las características propias que tienen los colaboradores y que está en relación con un estándar de efectividad dentro de la labor que desempeña. Además, se tiene que son un listado de comportamientos que tiene cada individuo, que les dan la capacidad de ser más aptos para desarrollar ciertas labores y se vuelven muy eficaces frente a una situación determinada.</p> <p>Relaciones Interpersonales Está en relación con el mundo emocional en los seres humanos, que tiene que ver con sus conductas, actitudes y el comportamiento dentro de su entorno social. Aquí se involucra al ambiente de trabajo, es la manera como los empleados perciben a la institución donde laboran y se desempeñan día a día, se basa en las relaciones interpersonales que se desarrolla entre los empleados y los empleadores. También se le conoce como la interacción cotidiana que se desarrollan dentro de una organización entre individuos que poseen características comunes (Quispe, 2018).</p>

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la lista de chequeo sobre el desempeño laboral, elaborado por Glenda Paola Valdivia Díaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD 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.



COHERENCIA 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.
RELEVANCIA 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 éste.
	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

Dimensiones del instrumento: Cuestionario sobre la aplicación de la metodología del aula invertida.

- Primera dimensión: Productividad
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluar la productividad que demuestra el personal asistencial en el área de trabajo asignado).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	El colaborador acude a su puesto de trabajo de manera puntual	4	4	4	
	El colaborador se esfuerza por brindar un servicio de calidad	4	4	4	
	Resuelve los problemas que se puedan presentar en su puesto de trabajo	4	4	4	
Eficacia y eficiencia	Cumple con el trabajo programado dentro del turno correspondiente	4	4	4	
	Utiliza los recursos de manera eficiente en el desarrollo de sus labores	4	4	4	
	Propone mejoras en el puesto de trabajo que se desempeña	4	4	4	
Oportunidad	Ofrece una atención oportuna y adecuada a los pacientes	4	4	4	
	No discrimina al brindar el servicio a los pacientes	4	4	4	
	Se organiza de manera eficaz para cumplir con sus labores	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencia
- Objetivos de la Dimensión: (Determina el nivel profesional que posee cada trabajador asistencial).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa	Es proactivo, realiza cambios y propuestas de mejor dentro del área de trabajo, sin necesidad de algún estímulo	4	4	4	
	Su trabajo refleja un alto compromiso con los objetivos del hospital	4	4	4	
	Aporta ideas y sugerencia para un mejor trato a los pacientes	4	4	4	
Conocimiento	Conoce la labor que desempeña dentro de su área de trabajo	4	4	4	
	Cumple con las políticas del buen trato a los pacientes	4	4	4	
	Es competente como profesional en la labor que desempeña	4	4	4	

Habilidades y destrezas	Desarrolla su labor diaria sin ninguna dificultad	4	4	4	
	Demuestra sus habilidades que son propias de la labor que desempeña	4	4	4	
	Deriva a los pacientes de manera oportuna de ser necesario	4	4	4	

• Tercera dimensión: Relaciones interpersonales

• Objetivos de la Dimensión: (Determina como el personal asistencial se desenvuelve en su centro de trabajo).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Desarrolla una relación armónica y productiva con sus superiores	4	4	4	
	Se comunica de manera objetiva y profesional con sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	Tiene un trato de respeto y amabilidad con los pacientes	4	4	4	
Valores	Comprende y acepta las indicaciones que le brinda su jefe inmediato	4	4	4	
	Sabe respetar las opiniones de sus compañeros de trabajo	4	4	4	
	Respeto los códigos de trabajo y valores que indica el hospital	4	4	4	
Responsabilidad	Se responsabiliza de los errores que pueda cometer	4	4	4	
	Es puntual en la entrega de las labores o informes que se le encomienda	4	4	4	
	Busca el bienestar de los pacientes que tiene a su cargo	4	4	4	



MG. OBST. EDGAR DANTE LEVANO AVALOS
 INVESTIGADOR - ASESOR
 ORCID: 0000-0002-7550-0240
 Firma del evaluador
 DNI 21861699

ANEXO N°6: Validez y confiabilidad del instrumento

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH- V2

	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	S _T ²
1	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	100.00
2	4	3	3	4	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	95.00
3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	98.00
4	3	3	4	4	4	4	4	1	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	96.00
5	4	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100.00
6	3	4	4	4	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	93.00
7	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	130.00
8	4	4	4	4	4	2	4	1	4	3	3	2	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	104.00
9	5	5	5	4	5	2	4	1	5	3	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	109.00
10	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	80.00
11	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	122.00
12	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	129.00
13	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	92.00
14	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	129.00
15	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	110.00
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	132.00
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	85.00
18	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	124.00
19	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	93.00
20	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	126.00
Si²	0.53	0.63	0.55	0.29	0.65	0.86	0.65	3.29	0.49	0.49	0.49	0.94	0.56	0.60	0.49	0.39	0.85	1.19	0.73	0.46	0.59	0.59	0.65	0.43	0.49	0.65	0.79	

K	27
ΣSi^2	19.28
S_T^2	264.5275
α	0.963

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	27

ANEXO N°6: Carta de permiso de la Institución



"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Piura 20 de octubre de 2023

DRA. ROSA ANGELA LOZANO YBAÑEZ
JEFA DE OFICINA DE CAPACITACIÓN INVESTIGACIÓN Y APOYO A LA DOCENCIA.

ASUNTO : Solicitud de autorización para realizar la investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 20 de OCTUBRE DE 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

- 1) **Apellidos y nombres de estudiante:** Valdivia Díaz Glenda Paola
- 2) **Programa de estudios** : Maestría
- 3) **Mención** : Gestión de los servicios de salud
- 4) **Ciclo de estudios** : III
- 5) **Título de la investigación** : "Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal asistencial en un hospital de Essalud nivel I, Trujillo 2023".
Asesor : Dra. Geovana Elizabeth Linares Purisaca.

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

Dr. Edwin Martín García Ramírez
Jefe Unidad de Posgrado - Piura

