



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Desempeño motivacional y clima laboral post pandemia en  
trabajadores asistenciales de un centro de salud, Lambayeque**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Alfaro Chavez, Oscar Alberto ([orcid.org/0000-0002-3890-3104](https://orcid.org/0000-0002-3890-3104))

**ASESORAS:**

Dra. Molina Carrasco, Zuly Cristina ([orcid.org/0000-0002-5563-0662](https://orcid.org/0000-0002-5563-0662))

Dra. Monteagudo Zamora, Vilma ([orcid.org/0000-0002-7602-1807](https://orcid.org/0000-0002-7602-1807))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

CHICLAYO – PERÚ

2023

## DEDICATORIA

A mis padres por haberme apoyado en este trabajo de investigación y a mis hermanas por darme ánimos y guiándome de inicio a fin.

Oscar

## AGRADECIMIENTO

A la Dra. Vilma Monteagudo Zamora, por impartir sus conocimientos hacia nosotros, cuya dedicación ha servido en el desarrollo de principio a fin de la Tesis. También quiero agradecer al centro de salud José Olaya por facilitarme la realización de esta investigación

El autor

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2 Variables y operacionalización .....	12
3.3 Población, muestra y muestreo .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5 Procedimientos .....	14
3.6 Método de análisis de datos .....	15
3.7 Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS .....	16
V. DISCUSION .....	23
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS .....	
ANEXOS .....	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> correlación entre las dimensiones .....	16
<b>Tabla 2</b> Nivel de las dimensiones del clima organizacional.....	17
<b>Tabla 3</b> Nivel indicadores de la dimensión motivación extrínseca.....	18
<b>Tabla 4</b> Nivel de la escala global del desempeño organizacional .....	19
<b>Tabla 5</b> Nivel del desempeño motivacional y recompensas.....	20
<b>Tabla 6</b> Correlación entre desempeño motivacional y clima laboral.....	21

## RESUMEN

El presente trabajo tuvo por objetivo general determinar la relación entre el desempeño motivacional y el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque; para lo cual se desarrolló una investigación de tipo no experimental, descriptivo correlacional, se trabajó con una población censal de 50 trabajadores. Se aplicó dos instrumentos para medir el clima organizacional (modelo de Litwin y Stringer) y el cuestionario de desempeño motivacional (López-Martínez, Olam y Ibarra-Cisneros Manuel Alejandro) de carácter psicométrico, a nivel estadístico se empleó tablas de frecuencia proporcionales, se aplicó una prueba de hipótesis Chi – cuadrada para demostrar la correlación inter – variables. Como resultados se encontró que la distribución de respuestas se concentró en nivel medio y bajo en las dimensiones del clima organizacional y del mismo modo la proporción de respuestas valoraba en gran proporción al nivel medio en el desempeño motivacional el cual tuvo solo una dimensión la motivación extrínseca, orientándose hacia el nivel bajo por lo que existe una correlación proporcional entre las variables en estudio, generalmente demostrando ciertos problemas de carácter organizacional, los cuales impactan en los diferentes desempeños motivacionales.

**Palabras clave:** Desempeño motivacional, clima laboral, trabajador asistencial.

## ABSTRACT

The general objective of this work was to determine the relationship between motivational performance and the post-pandemic work environment in care workers at a Health Center, Lambayeque; for which a non-experimental, descriptive correlational investigation was developed, working with a census population of 50 workers. Two instruments were applied to measure the organizational climate (Litwin and Stringer model) and the motivational performance questionnaire (López-Martínez, Olam and Ibarra-Cisneros Manuel Alejandro) of a psychometric nature, at statistical level proportional frequency tables were used, applied a Chi-square hypothesis test to demonstrate the inter-variable correlation. As results, it was found that the distribution of responses was concentrated at a medium and low level in the dimensions of the organizational climate and in the same way the proportion of responses valued the medium level in motivational performance in great proportion, which had only one dimension: extrinsic motivation. , oriented towards the low level, so there is a proportional correlation between the variables under study, generally demonstrating certain problems of an organizational nature, which impact on the different motivational performances.

**Keywords:** Motivational performance, work environment, care worker.

## I. INTRODUCCIÓN

En los tiempos post pandemia se visibiliza de forma tangible que las características que cada organización requiere para ser exitosa y competitiva en el rubro en el que se encuentra se sustenta en la gestión la cual a nivel de su implementación permite el correcto estímulo del clima laboral de carácter positivo en sus colaboradores, y un desempeño motivacional alto teniendo claramente establecido que estos factores son clave para el desempeño profesional y obviamente incrementar los estándares de productividad, esto es muy importante en sectores como la educación o mucho más aun la salud pública. (Deroncele, 2021) Pero en la realidad estas organizaciones son pocas y por lo tanto una gran parte de las existentes en diferentes sectores productivos deben estar luchando por mantener una pertinente cultura organizacional y clima laboral (Alfaro, 2019)

A nivel global el clima laboral y su cultura se aprecia en diferentes países de corte capitalista la generación de estrés debido a la presión por alto rendimiento, esto mengua el desempeño y si no va acompañado de una mejora de las condiciones laborales puede ser catastrófico para la organización en términos de productividad; este nivel de productividad se ve de todos modos impactado por la condición ambiental y sanitaria consecuencia de una pandemia que inmovilizo por cierto tiempo el aparato productivo (Andrade, 2022) A nivel latinoamericano las condiciones son similares, no todos los países del continente presentan una economía estable, la condición post pandemia ha impactado realmente en todos los aspectos de la vida humana y por lo tanto se requiere de una nueva visión de la gestión del talento humano, las tendencias socialista y capitalista en el modelo económico de los países de la región sigue siendo un factor clave para la orientación de la dinámica organizacional ya sea en empresas u organización con función asistencial en salud (Ayón – Ponce, 2021)

A nivel nacional en las organizaciones, se ha empezado a vislumbrar una disconformidad con el empleador. Los estudios a nivel nacional reportan como una de las causas más frecuente es la percepción del clima laboral donde se ejerza una presión como niveles o líneas de mando de carácter autoritario, lo cual tiende a impactar severamente en la efectividad del trabajador y su desempeño; esto sobre todo en organizaciones donde el cuidado de la salud es el rubro principal, se ha podido



apreciar que en el tiempo actual la población se ha tornado más propensa a desarrollar cuadros patológicos muchos asociados a la condición estresante del medio y más aún que no existe una cultura instalada sobre adecuados estilos de vida que sean más pertinentes para poder compatibilizar los tiempos de actividad laboral con lo de descanso (Chagray, 2020)

Los cambios post pandemia en el ritmo de atención, tiempo de espera y conglomerado de enfermedades propios del tiempo y clima actuales ha logrado complejizar la actividad del personal de salud, en ambientes muchos de estos poco colaborativos, donde al margen de este proceso interno de la organización dedicada a la labor sanitaria se evidencia una inoperancia por parte de las autoridades en resolver los problemas necesarios para agilizar la labor asistencial y brindarle un valor agregado que requiere, lo cual genera un clima negativo en la institución de salud, donde el personal opta por no desarrollar de modo diligente sus funciones, lo cual es causado por una disminución del desempeño motivacional; el impacto es claro en los pacientes que sufren mala actitud, falta de compromiso para el cuidado por parte del personal asistencial (Bayser, 2022)

En este mismo razonamiento se apreciaron trabajos en donde se pone de manifiesto que en muchas instituciones de salud, cuyo objetivo fundamental es preservar la salud de los que se atienden en estas, lo cual resulta también paradójico que no presten la correcta atención al trabajador asistencial en cuanto al clima laboral y una permanente motivación laboral, esto es fundamental para poder establecer lineamientos y políticas que permitan despegar en este tema, logrando una óptima productividad y rendimiento laboral (De Las Casas, 2022)

Esta situación problemática se visualiza en Chiclayo y específicamente los centros de salud como lo res el C.S. José Olaya, que, de acuerdo con lo expresado por varios de sus colaboradores y trabajadores asistenciales, se percibe una serie de conflictos al interno de la organización que no le permite brindar una requerida atención a los pacientes, este clima resulta ser perjudicial para los colaboradores y para los pacientes impactando en el nivel de motivación y desempeño mermando la productividad, evadiendo responsabilidades, o llegando incluso al incumplimiento de funciones, es en este sentido que surge el problema de investigación: ¿Cuál es la

relación entre el desempeño motivacional y el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque?

La presente investigación se justifica por tanto a nivel práctico porque proporcionará reportes válidos y basados en la evidencia sobre el desempeño motivacional y sobre el clima laboral, esto contribuirá de cierta medida a la modificación de políticas del sector en la labor asistencial de personal de salud, es lógico también pensar en una justificación teórica que está enmarcada en demostrar los postulados teóricos del enfoque organizacional en gestión de los servicios de salud; metodológicamente aportara el presente trabajo a establecer a nivel no experimental descriptivo correlacional, la fiabilidad psicométrica de los instrumentos empleados y finalmente a nivel científico proporcionara una arista de como las ciencias de la salud en específico para la maestría puede dar una pertinente respuesta a un problema de salud como lo es la atención al paciente.

Los objetivos del presente trabajo en primer lugar a nivel general tenemos: establecer la relación entre el desempeño motivacional y el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque.; y como objetivos específicos: Identificar el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque; caracterizar el desempeño motivacional de los trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque y comparar la relación entre el desempeño motivacional con el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque. Se tendrá en cuenta la siguiente hipótesis científica: existe relación significativa entre el desempeño motivacional y el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque.

## II. MARCO TEÓRICO

Para poder implementar el presente estudio que permitirá una mejor comprensión de la relación del desempeño motivacional con las características organizacionales como el clima u otras más es necesario copilar algunos trabajos previos a nivel nacional , como el trabajo de Huamán (2019) que determino la correlación de las motivaciones con desempeños laborales de los empleados, con bases a las dos dimensiones en las motivaciones (Motivaciones Extrínsecas e Intrínsecas). La variable dependiente también tiene dos dimensiones (Desempeños de las tareas y Civismos). Probando la validez y la confiabilidad del instrumento con el coeficiente de Alfa de Cron Bach: 0.674 motivación y 0.921 desempeños laborales, siendo las herramientas confiables y consistente. Mide la relación que hay entre las dos variables, lo que rechazan las hipótesis nulas ( $H_0$ ); lo cual, se afirma con un 95% confianza que hay correlación de las motivaciones con desempeños laborales en el trabajador asistencial del hospital de salud Belenpampa.

Del mismo modo se tiene a Vargas (2019) que observó una disminución de los desempeños laborales y faltas de motivaciones de parte del trabajador. Su finalidad es el análisis de la correlación del Clima Organizacional con Motivación ocupacional en la mencionada institución. Metodológicamente es básica, corte transversal, no experimental, cuantitativo, correlacional; con una población de 65 trabajadores asistenciales y administrativos. Concluyendo que el clima organizacional se correlaciona con un 61,5% de forma proporcional con la motivación laboral, por lo cual es fundamental mantener sostenida la motivación en el sector, además de incentivar a la integración del personal con la finalidad de fomentar relaciones de carácter motivacional.

También se encuentra el trabajo de Barrientos (2020) que evidencio la desconformidad del trabajador con el ambiente de trabajo, los reconocimientos hacia ellos, su sueldo, y línea de carrera, logrando determinar la correlación de motivaciones laborales con clima organizacional en trabajadores de la compañía. Metodológicamente es aplicada, corte transversal, no experimental, con una población de 20 empleados. Asimismo, concluye que las motivaciones laborales en el trabajador son baja y se encuentra asociado desfavorable al clima organizacional en el que se encuentra trabajando.

De igual forma la investigación de Medrano (2022) que, bajo un diseño cuantitativo, aplicada, no experimental, estudio a 55 trabajadores en población - muestreo censal, las recolecciones de datos se utilizaron escalas tipo Likert, que se valida por el experto y para la confiabilidad utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach los resultados en la región asiática 0.960, mientras que 0.946 en Quilmaná; por lo que, se consideró fiable el instrumento. Asimismo, se emplea los métodos de análisis factoriales en los desempeños laborales y resume en componentes comunes, por lo que solo se analiza la dimensión clima organizacional con objeto de dar identificación a la principal dimensión que impacta a los desempeños laborales. Los hallazgos de este estudio fue que, el clima organizacional está correlacionado y afecta significativamente en los desempeños laborales del trabajador, resultando en una estrecha correlación de las variables.

Por último, se tiene a Pacherras (2022) que logro determinar la correlación del clima organizacional de RYL METALMECHANICS SAC con la motivación laboral, Lima, 2022. Empleando una metodología exploratoria para valorar los niveles de cumplimiento, transversal y no experimental; con una población de 20 empleados de las respectivas empresas y fue una encuesta censal. Se utilizaron dos instrumentos para recolectar los datos: Cuestionarios cerrados tipo Likert, cuya validez fue evaluada por juicio de expertos y confirmada. Se concluyó que el clima organizacional está relacionado con las motivaciones laborales.

Es en este sentido donde los niveles de concreción de los trabajos previos llevan a enfocar la búsqueda a antecedentes ya locales que compendian la región Lambayeque como Burga y Wiese (2018) que se propusieron en su trabajo de investigación describir la motivación y los resultados laborales de los directivos de empresas. Metodológicamente cuantitativa, descriptiva. Debido a la pequeña población, los 17 empleados del territorio administrativo participaron en la empresa agrícola e industrial. Concluye que se correlaciona las dos variables. Estos antecedentes sugieren que las motivaciones de la compañía han creado ambientes de trabajo óptimos para que alcance mejor nivel de desempeños, esto refleja en los indicadores de productividad.

También está el trabajo de Pacheco (2018), quien evidencio una falta de capacitación de los empleados sobre las funciones que desempeñan y un ambiente

de trabajo inadecuado, logrando determinar si el clima organizacional de las empresas antes mencionadas afectaba los incentivos. El método de investigación es cuantitativo y descriptivo, y el objeto de investigación son 20 empleados. También se concluyó que el clima organizacional no afectó la motivación. Este estudio es importante porque nos da otra visión de lo que los empleados buscan en el centro de su trabajo, que está más relacionado con un ambiente adecuado a sus funciones para proporcionar conocimientos funcionales para un mejor desempeño laboral.

De igual forma se tiene a Nañez (2018) que en su estudio logro vincular la motivación con la satisfacción laboral en la empresa Transportes Pakatnamú S.A.C. Este estudio se ajusta a un tipo de investigación relacionada con un diseño transversal no experimental. Se utilizó como método una encuesta con 2 cuestionarios para las variables. Por la pequeña población, se seleccionaron 14 trabajadores participan del estudio. Concluyéndose con una correlación directa moderada entre las dos variables, obteniéndose un valor de  $p = 0,000 < 0,05$  para la significancia. A partir de este estudio, se puede ver las importancias de las motivaciones en los desempeños del trabajo de un colega. Esto ayudará a nuestro trabajo de investigación.

En este sentido también es necesario enunciar a Huapaya y Elorriaga (2019), que determinaron el nivel de clima laboral relacionándolo con la motivación laboral en una compañía industrial de Chiclayo, desarrollando un estudio descriptivo con diseño experimental. En este estudio participaron 100 empleados de diferentes departamentos de la empresa. Con base en el análisis realizado en este estudio, los autores concluyeron que un buen ambiente de trabajo es beneficioso para los compañeros de trabajo y que el nivel de motivación de los empleados varía según el género. De este estudio se puede obtener información muy importante: los niveles del clima laboral con las motivaciones de los empleados en la empresa están directamente relacionados.

Y por último tenemos a Millones Thalía y Segundo Tineo (2023) realizaron un estudio e una empresa de transportes cuyo objetivo fue determinar la correlación de motivaciones con desempeños laborales de empleados de las empresas antes mencionadas. Así, es ampliamente conocida las importancias de factores humanos en las organizaciones. Con una población compuesta por 30 empleados. Se usó encuestas como técnicas y cuestionarios y es validado por experto de la industria.

Para analizar los datos se usó los programas estadísticos Spss versión 21.0 y la hoja de cálculo Ms Excel 2013, y el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,608, que se correlacionó positivamente con la Escala de calificación de correlación de Spearman, lo que indicó que, si hay correlación entre las variables, concluyendo que las motivaciones están relacionadas al desempeño laboral.

A nivel internacional tenemos trabajos tales como el de Barra (2023) quien estudió en conjunto con sus colaboradores el impacto de la covid19 en la dinámica laboral donde se estudió a la motivación con el desempeño laboral durante el Covid19 con un enfoque cuantitativo correlacional, trabajándose con una muestra de 106 trabajadores asistenciales encontrando una visible correlación entre ambas variables, evidenciando además que la mayoría de trabajadores vieron mermados sus desempeños laborales y también los niveles de motivación.

Mero (2021) quien evidencio niveles de descontento en los colaboradores de la organización, lo cual resultaba en un impacto en rendimiento de estos a nivel de cumplimiento de tareas y obviamente también un fallo en los valores personales en la organización se concluyó este trabajo evidenciando la presencia de relaciones positivas moderadas y significativas entre las variables con el fin de desarrollar recomendaciones programáticas para promover un mejor clima laboral y desempeño profesional. Esta indagación es de suma importancia porque se puede ver las faltas laborales y organizacionales, y, por lo tanto, recomendar mejoras para abordar las deficiencias, fortalecimientos del desempeño funcional de los empleados y relaciones entre el trabajador con la compañía para la consecución de los objetivos en comunes.

También es necesario mencionar a Cabanilla, Cando y Valencia (2022) presentaron un trabajo que evidencia la problemática existente sobre la satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano, determinando la correlación del clima organizacional con desempeños laborales de los funcionarios de la entidad pública. Su metodología fue descriptiva y relacional, corte transversal, no experimental, cuantitativo, con una población de 95 colaboradores que presentaban falla en su motivación que en conjunto con una serie de factores con impacto negativo influían preponderantemente en el desempeño, por lo que era necesario generar una estrategia para mejorar el clima laboral y la motivación de los colaboradores de dicha institución.

Del mismo modo Herrera y Rovalino (2022) evidenciaron deficiencias para lograr los objetivos trazados debido a la falta de motivación y mala comunicación. Su finalidad fue dar determinación de qué forma las estrategias motivacionales fortalecen el desempeño laboral de docentes de una institución educativa. Su metodología es indagación descriptiva, cualitativa, con una población de 18 docentes que laboran en la organización. Asimismo, se concluye que hay falencias en el clima organizacional y necesita ser mejorado, así el ambiente sea suficiente para que el docente realice su función diaria. Esta indagación es de importancia porque le permite a la compañía descubrir la zona de inflexión que impide el progreso y también sugiere planes para mejorar el clima organizacional.

Es necesario también reportar el trabajo de Sastre – Riva (2022) que observó la falta de identificación de los trabajadores y deficiencias en la organización, sustentando la relación entre competencia y rendimiento: por la vía de regulación de recursos en la alta capacidad, donde el desempeño motivacional resulta ser clave. Su metodología de investigación fue deductivo, inductivo, estadístico, bibliográfico, y de enfoque cualitativo, concluyo que existe falencia del clima organizacional y los empleados de la organización carece de motivación. Los colaboradores están motivados para hacer su trabajo porque sienten que no están agregando valor a su rol y no están siendo felicitados por su labor, lo que hace que se sientan resentidos con la empresa.

Por último, es necesario indicar que Bayser (2022) presentó una investigación en la que se reporta como la sobrecarga de trabajo, funciones no definidas entre otras impactan en la motivación y rendimiento de personal de salud. En una investigación no experimental, cuantitativo, correlacional, transversal, con una población de 70 colaboradores del sector asistencial entre enfermeras y médicos, concluyendo que la calidad de atención del personal de salud es mejor en medida que exista una adecuada satisfacción laboral, la cual se evidencia en el trato y atención a los pacientes y que marcaba una diferencia con los centros de salud particulares donde los niveles de atención eran personalizados; entonces es necesario mantener de forma perpetua la satisfacción laboral y los niveles de motivación en estado óptimo.

El presente trabajo considera un conjunto de conceptos clave e importantes referentes al clima laboral. De cierta manera los elementos de estructura, de función

y más aún los de personalidad componen las bases para un comportamiento dentro de la organización y por lo tanto impactan sobre esta (Iglesia y Torres, 2019). Se debe tener en claro que el constructo clima organizacional debe ser definido como todos los elementos conductuales de los colaboradores de una organización que motivados por un compromiso asumido aseguran una identificación con la organización donde el ambiente de trabajo brinde satisfacción a los colaboradores y logre los objetivos de la organización (Correa y Llanos, 2022).

Se afirma además que el constructo clima laboral asume características las cuales tienden a ser percibidas por el colaborador, una constelación de elementos como las expectativas, la misma motivación y los niveles de satisfacción tienen un notorio impacto en el rendimiento laboral, y a su vez facilita el crecimiento organizacional procurando elevar los niveles de productividad, la eficacia y la eficiencia de las mismas (Shahzad, 2023) Es también clave destacar que para 1968 se compone la teoría de los factores higiénicos de Herzberg donde la integración del ambiente de trabajo donde se encuentren adecuadas condiciones ambientales y físicas para el ejercicio profesional, aunado a las condiciones salariales, laborales, relacionales y de beneficio que los colaboradores pueden hallar en su organización; esto permite el incremento sostenido de la productividad y los niveles de reconocimiento a los colaboradores por las actividades que realizan garantizan a la par de un crecimiento profesional una autorrealización que es fuente clave de la motivación de los trabajadores de la organización; es aquí donde en 1968 Litwin y Stringer elaboraron un modelo que relacionaba al liderazgo, costumbres, sucesos, y elementos ambientales que lograban condicionar las actividades de los colaboradores de una organización (Sok, 2023)

Algunos trabajos de investigación evidenciaron bajo los formatos de aptitud y comportamiento de los colaboradores un comportamiento métrico del clima organizacional es decir se logró cuantificar el mismo y asociar esto con la productividad y metas organizacionales, y de esta manera es fácil poder determinar los puntos críticos donde se movilizan las metas y la productividad de la organización (Rubel, 2023) este conjunto de organizadores funcionan como descriptores de la organización que al ser evaluados permiten desarrollar mejora continua en esta al identificar las fortalezas y debilidades (Hernández et al., 2018).



Del mismo modo un análisis de los factores que movilizan la motivación es sustancial para poder reconocer los factores clave para elevar los niveles de productividad, generando satisfacción, reconocimiento y crecimiento personal en este, y del mismo modo a la par de la autorrealización el beneficio para la organización (Madero, 2019). Los modelos que se describen a raíz de este análisis sirven para nutrir los parámetros de eficacia y eficiencia (Vargas, 2022)

En este trabajo una de las bases fundamentales para organizar la información del proceso investigativo se centra en este enfoque de Litwin y Stringer que desarrollaron un cuestionario sustentado en la propuesta teórica de McClellan cuya idea era la de sustentar en base a la percepción de las personas o colaboradores (generalmente de índole subjetivo) la movilización de un conjunto de dimensiones como: recompensa, responsabilidad riesgo, lealtad, apoyo, identidad, calidez, conflicto y estructura organizacional (Hernández et al., 2018).

Existe también toda una caracterización de la variable desempeño motivacional que moviliza las características del colaborador para sentirse motivado en el espectro laboral, condicionado muchas veces por temas personales o laborales de acuerdo con algunos trabajos como el de Cisneros (2019) y Álvarez (2018) se valoraría también una eficacia del desempeño en función del rendimiento y competencia para permanecer motivado y que como contraprestación se retribuya al personal y respalde las destrezas propias del colaborador (Ramos et al., 2019)

Al analizar el desempeño laboral es necesario reconocer que este presenta las siguientes dimensiones: eficacia, eficiencia y relación interpersonal, donde se puede apreciar formalmente que para lograr estos principios en los colaboradores es necesario que estos conozcan sus funciones y las actividades que deben desarrollar organizadamente, del mismo modo que las herramientas estratégicas para gobernanza de la organización (Iglesias, 2019). Existe una notoria influencia del modelo centrado en competencias que generalmente se alinea con los resultados previstos de la organización procurando generar habilidades constructivas de creatividad e innovación donde el colaborador realmente es fundamental para lograr las metas organizacionales (Pacherres y Marrufo, 2020). Es en este momento que se vislumbra la potencialidad de la teoría de Maslow que orienta toda una línea de investigación a establecer las bases que configuran la estructuración de la motivación

humana que es la herramienta por la cual todo colaborador incrementa su desempeño (Giamos, 2023)

El presente trabajo se soporta en una categorización adecuada de desempeño motivacional generada por Pacherras y Marrufo (2020) donde las dimensiones a valorar son: la eficiencia, como concepto netamente técnico al mejorar la calidad ofertada de sus productos donde existe una clara relación entre las entradas que son los objetivos con las actividades procesuales (Xu, 2023); la segunda dimensión es la eficacia que se considera como la relación existente entre resultados deseados versus resultados obtenidos; la tercera dimensión es la denominada relación interpersonal que se constituye en una modalidad de interacción entre los diferentes colaboradores de una organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1.1 Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación es de tipo básica al tratar de resolver un problema organizacional para generar teoría al respecto en el marco de la gestión de servicios de salud (Hernández – Sampieri, 2018). El enfoque de investigación es cuantitativo, con un diseño correlacional descriptivo, de carácter no experimental; dado que solo ha valorado la relación entre las dos variables de estudio mas no se pretendió la manipulación de ninguna de ellas por parte del investigador (Hernández – Sampieri, 2018). Finalmente, se pretende alcanzar una comprensión detallada de cómo el clima laboral postpandemia influye en el desempeño motivacional de los trabajadores asistenciales en un Centro de Salud en Lambayeque. Se busca identificar la relación entre estas variables y revelar posibles problemas organizacionales que afectan la motivación.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

**Variable 1:** Clima Laboral (Variable Independiente).

##### **Definición conceptual**

Litwin y Stringer lo definen como "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento" (Medrano, 2022)

##### **Definición Operacional**

Se define operacionalmente al clima laboral como un constructo para ser medido por una escala de Likert la cual demostrara el efecto del auto concepto de clima y sus valores relacionales y como esto influye en su comportamiento y motivación.

**Indicadores:** Normatividad organizacional, Nivel de formalidad, Cumplimiento de obligaciones, Conocimiento de las políticas, Niveles jerárquicos, Nivel de regulaciones, Auto administración, Compromiso con el trabajo, Iniciativa personal,

Estímulo por un trabajo bien hecho, Reforzamiento positivo, Desafíos que impone el trabajo, Satisfacción por las relaciones humanas, Comprensión de parte de superiores, Espíritu de apoyo mutuo, Nivel de rendimiento, Metas explícitas, Normas de gestión de calidad, Soluciones participativas, Logro de objetivos personales, Vocación.

**Escala de medición:** Ordinal

**Variable 2:** Desempeño motivacional (Variable Dependiente).

### **Definición conceptual**

El desempeño motivacional es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera" (Medrano, 2022).

### **Definición Operacional**

Se define al desempeño motivacional como un constructo que permite bajo la técnica de auto concepto en escala Likert en qué medida las fuerzas externas permiten que la persona logre desarrollar objetivos y alcanzar metas.

**Indicadores:** Aprobación, Seguridad en el empleo, Reconocimiento, Desarrollo profesional, Remuneración adecuada, Condiciones de trabajo.

**Escala de medición:** Ordinal

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población.**

La población estuvo constituida por 50 trabajadores asistenciales nombrados de un centro de salud Lambayeque, la cual es importante tomar en cuenta para poder desarrollar un muestreo adecuado (Hernández – Sampieri, 2018).

### **3.3.2 Muestra**

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores asistenciales de un centro de salud Lambayeque, esta muestra fue obtenida de forma censal por lo tanto no hubo muestreo.

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

La técnica de investigación que se utilizó fue la encuesta, con las características de objetividad, y versatilidad, empleada de forma pertinente en trabajos de investigación para gestión de servicios de salud, logrando una alta eficiencia en la recopilación de datos (Hernández – Sampieri, 2018).

Se utilizaron dos instrumentos importantes tipo cuestionario de acuerdo con las variables de estudio para poder medir las variables de estudio como son desempeño motivacional y clima laboral. En anexos se ubicaron las fichas técnicas de los instrumentos; el primero permitió la determinación de la percepción de los trabajadores en referencia al clima laboral, presentando una confiabilidad de 0.890 alfa de Cronbach; el segundo, además determinó la percepción de los trabajadores en relación con el desempeño motivacional en el trabajo, cuya confiabilidad es de 0.81 alfa de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

Se solicitó permiso a la institución por medio de una carta de presentación dirigida por la Escuela de Posgrado al director de la institución, luego se identificó a los miembros de la muestra, aplicando previamente el cálculo muestral y luego se aplicó el consentimiento informado, con los sujetos participantes luego de brindar el consentimiento se inició la técnica exploratoria para realizar la aplicación de instrumentos, con la exclusiva finalidad de valorar la línea de base de ambas variables, empezando en primera instancia en transmitirles el consentimiento informado.

Se desarrolló un formulario de Google para la construcción de la prueba test, modelando allí los datos generales y contribuyendo al valor anodino de dicha herramienta mermando los probables sesgos en aparecer, y del mismo modo y de forma complementaria se ha desarrollado algunas entrevistas con la finalidad de

realizar una exploración más integral, empleando mecanismos presenciales o remotos.

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

Al tener la información colectada por la instrumentación respectiva se sometió a un tratamiento de datos estadístico por medio del Excel y software SPSS 26 en español, generando la base de datos y luego se aplicó estadística descriptiva para poder organizar y presentar la información a nivel exploratorio por medio de tablas para facilitar su comprensión. Para probar la hipótesis planteada de forma correlacional se utilizó la estadística inferencial por medio de la prueba de chi – cuadrado con bondad de ajuste. Complementariamente se empleará la prueba de Rho de Spearman para asociar los constructos de naturaleza ordinal.

### **3.7 Aspectos éticos**

En el apartado ético se contempló estrictamente el proceso de ética de la investigación científica bajo el marco de las conductas responsables de investigación, preservando el derecho de autor y combatiendo el plagio a todo el momento. Se trabajó el principio de igualdad a permitir a todos los elementos de la muestra tener las mismas condiciones de aplicación de los dos cuestionarios, el principio de beneficencia se expresará en que el cuestionario a aplicar es inocuo para las sensaciones y sentimientos del encuestado, y la equidad en el trato a cada uno de los encuestados. Del mismo modo los elementos de bioética tales como la justicia, beneficencia que van a permitir desarrollar de la forma más inocua posible el trabajo de investigación presentado.

Del mismo modo en la recolección de información se tuvo en cuenta el consentimiento informado de forma personalizada con los colaboradores de la institución objeto de estudio, generando los espacios de libertad y autonomía para el trabajo planteado y sustentado en el protocolo de ética de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, como son la verdad, honestidad, respeto y responsabilidad. Los elementos de biótica de Potter también serán tomados en cuenta en lo concerniente a justicia, beneficencia, no maleficencia.

#### IV. RESULTADOS

Se realizó la investigación y con la recolección de datos mediante la encuesta en trabajadores asistenciales de un centro de salud, Lambayeque.

**Tabla 1**

*Correlación entre las dimensiones del clima organizacional con el desempeño motivacional en trabajadores de un centro de salud.*

Dimensiones del clima organizacional	Correlación del desempeño motivacional	
	EG.	Correlación desempeño motivacional
Estructura	29	0,75
Responsabilidad	31	0,81
<b>Recompensa</b>	<b>29</b>	<b>0,91</b>
Desafío	33	0,81
Relaciones	27	0,88
Cooperación	25	0,79
Estándares	20	0,82
<b>Conflicto</b>	<b>28</b>	<b>0,91</b>
Identidad	24	0,73

Nota: aplicación de la correlación con un Nivel de significancia  $p > 0,05$

En la tabla 1 evidencia el estado de correlación entre las dimensiones en estudio por medio del estadígrafo de Rho de Spearman, se puede evidenciar la relación entre dimensiones del clima organizacional versus el desempeño motivacional con su única dimensión, cabe destacar que la más alta correlación corresponde a 29 personas en la dimensión recompensa que establece alto desempeño motivacional con un 0,91 a una significancia de 0,05. Por otro lado 28 personas presentaron un nivel correlacional en la dimensión conflicto presentando un bajo desempeño motivacional con una significancia de 0,05 con el valor de 0,91.

**Tabla 2**

*Nivel de las dimensiones del clima organizacional en trabajadores de un centro de salud.*

Dimensiones del clima organizacional	Nivel de las dimensiones		
	Alto	Medio	Bajo
Estructura	9	28	13
Responsabilidad	10	31	9
Recompensa	14	29	7
Desafío	7	33	10
Relaciones	11	27	12
Cooperación	8	25	17
Estándares	10	30	10
Conflicto	15	28	7
Identidad	11	18	21

Nota: elaborado en base a las respuestas de los trabajadores del centro de salud.

En cuanto a la tabla 2 se puede apreciar que las dimensiones del clima organizacional presentaron un estado que denota una concentración ubicada en la zona media; así en la dimensión “estructura” 28 trabajadores presentaron nivel medio y 13 en nivel bajo; en la dimensión “responsabilidad” 31 trabajadores presentaron nivel medio y 10 están en nivel alto; para la dimensión “recompensa” se evidencia 29 trabajadores con nivel medio y 14 trabajadores presentaron nivel alto; en el caso de la dimensión “desafío” se presentan 33 trabajadores en nivel medio en cambio 10 trabajadores presentaron nivel bajo; en la dimensión “relaciones” se ubican 27 trabajadores en nivel alto, y 12 trabajadores en nivel bajo; para la dimensión “cooperación” 25 trabajadores presentaron nivel medio y 17 trabajadores nivel bajo; para la dimensión “estándares” 30 trabajadores presentaron el nivel medio y 20 trabajadores, repartidos en 10 y 10 se ubicaron en los niveles alto y bajo respectivamente; ante la dimensión “conflicto” 28 trabajadores presentaron un nivel medio, y 15 trabajadores un nivel alto y por ultimo ante la dimensión “identidad” 21 trabajadores presentaron un nivel bajo y 18 trabajadores un nivel medio.



En cuanto al segundo objetivo del presente trabajo que es “caracterizar el desempeño motivacional de los trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque”, se desarrolló la tabla 3.

**Tabla 3**

*Nivel de los indicadores de la dimensión motivación extrínseca del desempeño motivacional en trabajadores de un centro de salud.*

Indicadores de la dimensión motivación extrínseca	Nivel de los indicadores		
	Alto	Medio	Bajo
Aprobación	10	27	13
Seguridad en el empleo	9	29	12
Reconocimiento	13	29	8
Desarrollo profesional	11	30	9
Remuneración adecuada	11	29	10
Condiciones de trabajo	10	25	5

Nota: elaborado en base a las respuestas de los trabajadores del centro de salud

La tabla 3 presenta estado en el que se encuentra el nivel de los indicadores de la dimensión motivación extrínseca de la variable desempeño motivacional, en el indicador “aprobación” 27 trabajadores presentaron nivel medio y 13 trabajadores nivel bajo; en el indicador “seguridad en el empleo” 29 trabajadores presentaron un nivel medio y 12 trabajadores un nivel bajo; en el indicador “reconocimiento” 29 trabajadores presentaron un nivel medio y 13 trabajadores un nivel alto; en el indicador “desarrollo personal” 30 trabajadores presentaron un nivel medio y 11 trabajadores presentan un nivel alto; ante el indicador “remuneración adecuada” 29 trabajadores presentaron un nivel medio y 11 trabajadores presentaron un nivel alto; y en el indicador “condiciones de trabajo” 25 trabajadores presentaron un nivel medio y 10 trabajadores un nivel alto. En este sentido las condiciones que movilizan la estructura motivacional del desempeño están centradas en los indicadores “reconocimiento”, “desarrollo profesional” y “remuneración adecuada” los cuales movilizan a la motivación de carácter extrínseco por tratarse de respuestas directas a estímulos organizacionales precisos para la función y desempeño.

En cuanto al tercer objetivo: comparar la relación entre el desempeño motivacional con el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque; para lo cual se establecen las tablas 4, 5 y 6:

**Tabla 4**

*Niveles de las escalas globales del desempeño motivacional con el clima organizacional en trabajadores de un centro de salud.*

Nivel de la escala global de clima organizacional	Nivel de escala global de desempeño motivacional			Total parcial
	Alto	Medio	Bajo	
Alto	3 (6%)	8 (16%)	0 (0%)	11 (22%)
Medio	7 (14%)	25 (50%)	2 (4%)	34 (68%)
Bajo	0 (0%)	3 (6%)	2 (4%)	5 (10%)
Total parcial	10 (20%)	36 (72%)	4 (8%)	50 (100%)

Nota: elaborado en base a las respuestas de los trabajadores del centro de salud.

La tabla 4 presenta el estado de las variables relacionadas en cuanto a los niveles obtenidos entre las escalas globales de la variable desempeño motivacional con la variable clima organizacional; en ella se puede apreciar que 3 trabajadores presentaron niveles altos en ambas variables; 25 trabajadores presentan niveles medio en ambas variables y 2 trabajadores presentan niveles bajos en ambas variables; teniendo además en cuenta que 8 trabajadores presentaron un nivel alto en la escala de clima organizacional y medio en la escala de desempeño motivacional; y 7 trabajadores presentaron un nivel medio en la escala de clima organizacional y un nivel alto en desempeño motivacional.

**Tabla 5**

*Niveles de desempeño motivacional y reconocimiento y recompensas en trabajadores de un centro de salud.*

Desempeño motivacional	Reconocimiento y recompensa al trabajador			Total parcial
	Alto	Medio	Bajo	
Alto	3 (6%)	8 (16%)	0 (0%)	11 (22%)
Medio	7 (14%)	25 (50%)	2 (4%)	34 (68%)
Bajo	0 (0%)	3 (6%)	2 (4%)	5 (10%)
Total parcial	10 (20%)	36 (72%)	4 (8%)	50 (100%)

Nota: elaborado en base a las respuestas de los trabajadores del centro de salud.

La tabla 5 presenta la condición de movilización central de las variables al evaluar de forma cruzada el desempeño y el reconocimiento y recompensa al trabajador, se ha encontrado que existe una relación positiva entre el desempeño motivacional en un 72%, Cuando los trabajadores asistenciales perciben un clima laboral favorable, con un liderazgo efectivo, comunicación abierta, reconocimiento y recompensas adecuadas, tienden a sentirse más motivados en su trabajo. Por otro lado, un clima laboral negativo con un 8%, caracterizado por conflictos, falta de comunicación, falta de apoyo y ausencia de recompensas, tiene un impacto negativo en la motivación de los colaboradores de la organización. Es importante destacar en cuanto a la condición de esta relación que la correlación no implica causalidad más bien covarianza. Es decir, una correlación positiva entre la motivación y el clima laboral no significa necesariamente que sea causa del otro. Pueden existir otros factores o variables latentes que influyan en esta relación. Donde la percepción individual de los empleados, la cultura organizacional y el tipo de trabajo realizado son factores implicados pueda modificar las respuestas al test organizacional.

**Tabla 6**

*Tabla de contingencia entre el desempeño motivacional y el clima laboral en trabajadores de un centro de salud.*

Nivel de la escala global de clima organizacional	Nivel de escala global de desempeño motivacional		
	Alto	Medio	Bajo
Alto	0.89	0.71	0.70
Medio	0.73	0.91	0.71
Bajo	0.69	0.76	0.88

Nota: aplicación de la correlación con un Nivel de significancia  $p > 0,05$ .

La tabla 6 evidencia el estado de correlación entre las variables en estudio por medio del estadígrafo de Rho de Spearman, por tratarse de ser escalas ordinales y con valores proporcionales, teniendo en cuenta que los valores de correlación se cuantifican de acuerdo al resultado obtenido; los valores superiores a 0,8 indican una correlación alta; donde al correlacionar los niveles de la escala global de clima organizacional con los del desempeño organizacional las categorías alto – alto presentan una correlación de 0.89, las categorías medio – medio presentan una correlación de 0,91 y las categorías bajo – bajo presentan la correlación 0,89; los valores superiores a 0,7 indican una correlación moderadamente alta; tal como es el caso de las combinaciones entre categorías medio – alto con una correlación de 0.73, la categoría alto – medio con una correlación de 0.71. la categoría alto – bajo con una correlación de 0,70, la categoría medio – alto con una correlación de 0.73, la categoría medio – bajo con una correlación de 0.71, y la categoría bajo – medio con una correlación de 0.76; y los valores inferiores a 0,7 hasta 0,3 se consideran como correlación moderada a mínima expresados en este caso con la categoría bajo – alto con una correlación de 0.69; pudiéndose inferir el estado de correlación entre ambas variables es alto en cuando a los binomios correspondientes alto – alto, medio – medio y bajo – bajo. Lo cual habilita el terreno para desarrollar una parte inferencial por medio de la prueba Chi – cuadrada.

Se procedió posteriormente a desarrollar la prueba de hipótesis Chi Cuadrado para lo cual en primera instancia se traduce la hipótesis de investigación en hipótesis estadística; en este caso el enunciado de la hipótesis de investigación es “Existe relación significativa entre el desempeño motivacional y el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque”. Luego se estableció la Hipótesis estadística, la cual está formada por un  $H_0$ : El desempeño motivacional no se relaciona con el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque y una  $H_a$ : El desempeño motivacional se relaciona con el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque

Se toman en cuenta algunos parámetros para el cálculo manual de esta tabla cruzada (Tabla 4), se puede observar las proporciones cruzadas alto – alto (3%); medio – medio (50%) y bajo – bajo (4%), donde el interior, se componen a los datos observados una Rho de Spearman de 0.831 (ver anexo 11) donde los datos observados y las sumas parciales los datos esperados; configuran los grados de libertad donde se evaluó un  $X^2 = 7.327$  tabular; y los  $gl = 8$ , y a una probabilidad de error de  $p=0.05$ , siendo este valor el de su significancia se procedió a desarrollar el valor calculado que es  $X^2 = 56,78$  por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa:  $H_a$  (Ver anexo 11): Por lo que el desempeño motivacional se relaciona con el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque. La correlación estadística entre la motivación y el clima laboral es un tema de interés en el ámbito de la psicología organizacional y más aún en temas relacionados con la gestión de servicios de salud. La correlación es una medida para el presente caso de carácter no paramétrica que indica la relación entre dos variables, en este caso, la motivación extrínseca y el clima laboral.

## V. DISCUSIÓN

El clima laboral es una de las piezas clave más importantes dentro de los componentes organizacionales que permiten logros y avances en una determinada organización y mucho más aun en el sentido de poder permitir el desarrollo adecuado de los procesos organizacionales (TDIT, 2022); donde las variables en estudio operan de forma fehaciente; en el caso de clima laboral se puede afirmar la caracterización multifactorial de sus dimensiones que abarcan muchos aspectos contenidos en los mecanismos de la motivación, el hecho mismo de concentrar las diferentes dimensiones en sí mismas a nivel medio, implica cierto nivel de insatisfacción por parte de los trabajadores del centro de salud lo cual de manifiesto coincide con el trabajo de Cabanilla, (2022) quienes encontraron que la productividad de los colaboradores estaba en función de la satisfacción laboral, en una muestra de 95 trabajadores demostraron que existe la necesidad de construir estrategias sólidas para poder regular el clima laboral.

Cuando se trata de la dimensión estructura con una carga de trabajadores en el nivel medio y seguida del nivel bajo; se puede afirmar explícitamente que organizacionalmente es percibido el centro de salud con fallas en el organigrama o aun mismo en las funciones o en el cuadro analítico del personal; lo cual coincide con Bayser (2022) quien en su trabajo también indica la presencia de factores importantes que se coligan con los indicadores del presente trabajo de investigación tales como las funciones no definidas y la sobrecarga de trabajo en base a una muestra de 70 trabajadores del área de salud evidencio que estos factores modelan la motivación la cual es fuente de satisfacción laboral que reflejaba en el trato a los pacientes, esto constituía una diferencia clara entre centros estatales y centros privados. La dimensión “responsabilidad” está enmarcada con esta actividad propia en la organización por parte del colaborador, esto implica mucho al tema de la productividad y rendimiento por lo que es conveniente visualizar como la investigación de Sastre – Riva (2022) referente a fallas en la identificación y pertenencia institucional de los trabajadores logro también establecer una relación entre rendimiento con competencia, donde la alta capacidad depende directamente de la motivación, esta motivación a la par que da un sentido de pertenencia implica para la percepción del trabajador que está agregando valor a su rol en la organización, por lo

que debe ser notado y premiado por esta organización caso contrario genera resentimiento.

En cuanto a la dimensión “recompensa” es evidente la cantidad de trabajadores en nivel medio seguidos del nivel alto, lo cual indica que hay un robusto sistema de incentivos laborales en el sector el cual permite y engancha al trabajador, por la promesa de percibirlos; lo cual es la base de un sistema de motivación y refuerzo esto coincide con el trabajo de Vargas (2019) logro en su trabajo desarrollar un análisis de la correlación del Clima Organizacional con Motivación ocupacional en una muestra de 65 trabajadores asistenciales y administrativos, estableciendo una correlación entre motivación con clima organizacional y por ende la motivación presentaba una fuente importante como carácter de impulso para la implementación de programas y objetivos; en cuanto a la dimensión “desafío” se aprecia una concentración de auto concepto a nivel medio y seguido del nivel bajo, donde se puede inferir la resistencia ante los retos lo cual es explicado en el trabajo de Mero (2021) quien demostró que la motivación impacta en los niveles de conformidad con el cumplimiento de tareas o la aplicación de procesos para generar logros organizacionales, por lo tanto, el rendimiento productivo de una organización sufre cuando existe discomfort en el colaborador y la organización, el hecho concomitante de los indicadores relacionados con los valores personales.

En cuanto a la dimensión “cooperación” los trabajadores asistenciales se hallan distribuidos en gran medida en el nivel medio primero y luego en el nivel bajo lo cual nos muestra un distanciamiento entre estos, producto de un clima laboral con fallas a nivel comunicacional lo cual coincide con el trabajo de Herrera y Rovalino (2022) que involucra dentro de los mecanismos por los cuales una organización no desarrolla los objetivos propuestos a una falla en la comunicación y en la motivación, evidenciando en su muestra de 18 docentes en qué medida los elementos comunicacionales pueden impactar en la misma motivación, asimismo ofrece la idea clara de que esta comunicación fluida fortalece al clima organizacional; lo cual tiene que relacionarse con la dimensión “estándares” donde homogéneamente se distribuyeron a nivel medio y bajo; lo cual se relaciona con los elementos de capacitación lo cual coincide con el trabajo de Pacheco (2018), que encontró que una falta de capacitación de los empleados sobre las funciones que desempeñan se relaciona también con un

ambiente de trabajo inadecuado, en esta relación se establece como el clima organizacional era impactado a nivel de los incentivos de la muestra: 20 empleados.

En cuanto a la dimensión “conflicto” se manifiesta la presencia de trabajadores en el nivel medio y alto lo cual asevera problemas notorios del clima laboral, aun no resueltos lo cual es explicado en el trabajo de Huapaya y Elorriaga (2019), que determinaron el nivel de clima laboral relacionándolo con la motivación laboral con una muestra de 100 empleados de diferentes departamentos de una organización, comprobando que el clima laboral es generado en un buen ambiente de trabajo incrementando el nivel de motivación de los empleados, el cual varía según el género de cada uno; y para concluir con esta primera parte de la discusión se tiene la dimensión “identidad” donde los trabajadores asistenciales presentan una concentración de respuestas que los catalogan en los niveles bajo y medio, en este sentido la identidad y pertenencia están gobernadas por la motivación lo que se explica en el trabajo de Millones Thalía y Segundo Tineo (2023) determinaron la correlación de motivaciones intrínseca y extrínseca con los desempeños laborales de empleados con una muestra de 30 empleados, se correlacionó positivamente estas motivaciones con el desempeño laboral a nivel de su productividad, lo cual también se visualiza en otros trabajos (Bringsén, 2022)

Ahora se desarrollará el tema de la motivación laboral y mucho más aun del desempeño motivacional, común es conocido una organización requiere del soporte del talento humano (Borghini, A , 2021) que es la clave para poder dar logros organizacionales y poder posicionarse en el mundo empresarial, y de cualquier organización, siempre se persigue de la motivación para lograr las metas trazadas, para este trabajo se ha recurrido a la motivación extrínseca como única característica o atributo dimensional, y en base a la motivación extrínseca se ha podido valorar los indicadores de un adecuado desempeño que implica cumplimiento de metas al ser un elemento imprescindible relacionado con el clima organizacional lo cual coincide y es explicado en la investigación de Barra (2023) el cual al llevar a cabo su trabajo durante la pandemia ha podido valorar el desempeño laboral con la motivación, desde el punto de vista de la correlación; donde en su tamaño muestral de 109 colaboradores estos presentaban marcada adecuación de los indicadores motivacionales, a nivel de



motivación extrínseca la cual cogobernaba las actitudes de respuesta ante el instrumento.

En cuanto a la dimensión Motivación Extrínseca, única dimensión del instrumento; esta se ha desglosado en indicadores exprofeso; tales como el indicador “aprobación”, donde la distribución de la opinión se concentra en los niveles medio y bajo lo cual indica un distanciamiento entre la misión institucional y la percepción del trabajador, lo cual afecta de modo sostenido al clima laboral tal como se explica en el trabajo de Huamán (2019) que evaluó la correlación de las motivaciones con desempeños laborales de los empleados, empleando las dos dimensiones de la motivación (Extrínseca e Intrínseca) que fue también encontrada en otras investigaciones (Abhicharttiburtra, 2023), las cuales establecen una correlación estadística con el desempeño laboral de trabajadores asistenciales del hospital de salud Belenpampa; en cuanto al indicador “seguridad en el empleo”, se puede apreciar también una distribución en los niveles medio y bajo de la opinión de los trabajadores asistenciales, esta seguridad está representada por los resultados laborales lo cual ya ha sido advertido por Burga y Wiesse (2018) que se propusieron en su trabajo de investigación describir la motivación y los resultados laborales en una muestra de 17 empleados demostrando que se correlacionan las dos variables, las motivación extrínseca han generado ambientes de trabajo óptimos para que alcance mejor nivel de desempeños, esto se refleja en los indicadores de productividad.

En cuanto al indicador “reconocimiento” las opiniones de los trabajadores del centro de salud concentran su opinión en los niveles medio y alto, y esto nuevamente es explicado por el sistema de incentivos generados a nivel sectorial lo cual es explicado por Barrientos (2020) quien expuso en su investigación que existe desconformidad del trabajador con el ambiente de trabajo, cuando merman o disminuyen los reconocimientos hacia ellos, su sueldo, y línea de carrera, correlacionándose de forma proporcional y directa las motivaciones laborales con el clima organizacional de tipo extrínseca, lo que fue confirmado por otros trabajos (Dopolanni, 2022); por lo que a medida que se desarrolla uno el otro también; en cuanto al indicador “desarrollo personal” la distribución de opinión de los trabajadores asistenciales se desarrolló en los niveles medio y alto lo cual coincide con los indicadores de “remuneración adecuada” y de “condiciones de trabajo”, donde los

trabajadores demuestran una satisfacción indirecta por estos puntos, los cuales tienden a balancear un delicado equilibrio, entre ambas variables; lo cual es explicado por Pacherres (2022) que logro determinar la correlación del clima organizacional con la motivación laboral, de 20 empleados de las respectivas empresas y fue una encuesta censal concluyéndose que el clima organizacional está relacionado con las motivaciones laborales.

Ahora corresponde detallar de modo pertinente la relación proporcional que se encontró entre las dos viables al ser sometidas a una prueba no paramétrica como lo es la prueba de Chi – cuadrado, al enfrentar los resultados de las escalas globales de ambos instrumentos de investigación; además de proporcionar luces propias sobre la dinámica institucional en el centro de salud; el hecho de que los trabajadores sigan un comportamiento correlacionado hace suponer factores en común lo cual ha sido explicado por Nañez (2018) que en su estudio logro vincular la motivación con la satisfacción laboral con 14 trabajadores participan del estudio, demostró una correlación directa moderada entre las dos variables; de esta forma bajo un análisis factorial confirmatorio posterior se logró determinar de forma intrínseca factores motivacionales extrínsecos en común con los de clima laboral representados por la satisfacción laboral, sentido de pertenencia, valores de los trabajadores, desarrollo de capacidades y competencias personales (Faez, 2021) por el tratamiento adecuado de un aparato de fortalecimiento del talento humano como lo es el MINSA, el cual provee siempre de capacitación a su personal y de los incentivos necesarios de forma presupuestal.

El hecho tangible de que algunos trabajadores presentan niveles altos en ambas variables, el grueso de trabajadores asistenciales presente niveles medio para ambas variables en la escala global y algunos trabajadores asistenciales presenten niveles bajos en ambas variables; teniendo en cuenta las combinaciones de proporción en la tabla cruzada, se aprecia distribución y concentración en los niveles medio y alto cruzados; lo cual hace ya inferir una correlación entre ambas variables; en este sentido la motivación extrínseca gobierna a los factores de motivación por caracteres o factores externos, muchas de estas centradas en recompensas laborales, reconocimiento social y organizacional (Gray, 2023) y el cumplimiento de las expectativas laborales y al hablar de desempeño organizacional se refiere a un

constructo que valora el nivel de rendimiento y de esfuerzo que un trabajador asistencial muestra al cumplir un rol funcional dentro del centro de salud. (Vatani, 2021) Existe una relación entre la motivación extrínseca con el desempeño laboral (Goodwyn, 2022) mediada por una cantidad de factores latentes, los que conducen a la construcción de un efecto positivo sobre el desempeño laboral de forma terminal. (Previtali, F; 2022)

Una motivación de carácter extrínseca presenta también impactos que se considerarían de carácter negativo en el desempeño motivacional en el sentido de la obligatoriedad de ciertas actividades, presente merma en la motivación intrínseca (Kinman, 2022), lo cual genera una disminución en el compromiso y conlleva a un menor nivel de esfuerzo, y por lo tanto a problemas en el desempeño (Hugo-Van Dyk, 2023), también puede haber un efecto diferente cuando se trata de la motivación extrínseca la cual suele ser más eficaz en tareas sencillas o de repetición, donde la recompensa se vincula directamente al rendimiento pero cuando suelen ser tareas más complejas estas permiten activar los patrones de creatividad del colaborador (Lozano -Lozano, 2021) generando una motivación intrínseca consistente en mantener motivación sostenida en función de la exploración o experimentación en dichas tareas de mayor o creciente complejidad, logrando en muchos casos autonomía y un sentido de logro personal. (Weng, 2022).

Por lo anteriormente expuesto es ahora compatible con la realidad la hipótesis presentada, es aquí donde se entiende el papel clave que tiene el clima organizacional o laboral en el contexto de la cultura organizacional para poder establecer aspectos favorables relacionados con el rendimiento laboral,

## VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó el clima laboral de los trabajadores asistenciales, se encontró que las dimensiones en cuanto a su nivel presentan una concentración ubicada en la zona media; así en la dimensión “estructura”, “desafío”, “cooperación”, “estándares” e “identidad” presentan una distribución de opiniones concentradas en el nivel medio y nivel bajo; en cambio en la dimensión “responsabilidad”, “recompensa”, “relaciones” y “conflictos” presentan una concentración de respuestas distribuidas en nivel medio y alto.
2. Se determinó el desempeño motivacional post pandemia en trabajadores asistenciales a nivel de la dimensión única del instrumento empleado que es la dimensión motivación extrínseca donde los indicadores “aprobación” y “seguridad en el empleo” los trabajadores mostraban una opinión que los concentraba en los niveles medio y bajo; en cambio los indicadores reconocimiento”, “desarrollo personal”, “remuneración adecuada” y “condiciones de trabajo” la distribución de respuestas ubican a los trabajadores en los niveles medio y alto.
3. Se estableció la relación entre el desempeño motivacional con el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, por medio de estadísticos de correlación como la Rho de Spearman que arrojó un valor de 0,831 y luego se aplicó con nivel de significancia de  $p > 0,05$  la prueba de hipótesis de Chi – cuadrado por lo se afirma que “existe relación significativa entre el desempeño motivacional y el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un Centro de Salud, Lambayeque”.

## VII. RECOMENDACIONES

1. A los directivos del centro de salud, promover u clima organizacional adecuado que se sustente en la motivación del colaborador, el presente trabajo de investigación evidencia la relación entre las variables en estudio que afectan notablemente los desempeños laborales de los colaboradores, por la misión que perciben del centro de salud y la fidelización respectiva.
2. A las autoridades del centro de salud, fortalecer los elementos constituyentes del desempeño mot9vacional, empleando para ello el servicio de psicología y solicitando a los psicólogos convoquen a personar de psicología organizacional con la finalidad de brindar sensibilización sobre la naturaleza de la cultura organizacional, el desempeño motivacional, y el clima laboral.
3. A futuros investigadores, emplear instrumental de carácter psicométrico organizacional para valorar a la dimensión de motivación intrínseca, para complementar la visión del constructo desempeño motivacional, del mismo modo validar el instrumento en diferentes centros de salud propios para poder estandarizar mejor y de forma más eficiente las puntuaciones obtenidas.

## REFERENCIAS

- Abhicharttibutra, K., Wichaikhum, O. -, Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., & Turale, S. (2023). Perspectives of nurses regarding total rewards and their preferences in thailand: A qualitative descriptive study. *International Nursing Review*, 70(2), 229-238. <http://doi:10.1111/inr.12784>
- Alfaro, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral en el Ministerio público en el distrito fiscal de ventanilla 2019. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Callao. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42571>
- Álvarez, B., Indacochea, B., Yoza, N. y Álvarez, A. (2018). Modelo de evaluación del desempeño laboral para el personal administrativo universitario. *Rev. SINAPSIS*, 1(12). 10.37117/s. v1i12.140
- Andrade, V., & Bedoya, J. (2022). El clima organizacional y la motivación laboral, componentes esenciales en la productividad de las empresas de Colombia. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4553>
- Ayón-Ponce, G., Merchán-Holguín, J., & Zambrano-Ortíz, M. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: caso Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón. *Polo del Conocimiento*, 6(62), 1663-1678. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3132>
- Barrientos (2020). Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estratégica, chilca – 2020. Tesis para título de posgrado, Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1260>
- Bayser SE. (2022) Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *salud ciencia tec.* 2022;2(1) Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=109077>
- Borghini, A., Corazza, I., & Nuti, S. (2021). Learning from excellence to improve healthcare services: The experience of the maternal and childcare pathway.

International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(4), 1-10. <http://doi:10.3390/ijerph18041481>

Bringsén, Å., & Lindström, P. N. (2022). Swedish managers' experience of yearly staff development dialogues, aiming for employee development, performance, and well-being. *BMC Psychology*, 10(1) <http://doi:10.1186/s40359-022-00890-w>

Burga, G., y Wiese, S. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque. (tesis de maestría). Universidad católica santo toribio de Mogrovejo, Lambayeque. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cabanilla Guerra, Galo, Cando Carrillo, Cindy, y Valencia Chica, María Inés. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. Epub 30 de junio de 2022. Recuperado en 28 de abril de 2023, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es).

Cantarelli, P., Vainieri, M., & Seghieri, C. (2023). The management of healthcare employees' job satisfaction: Optimization analyses from a series of large-scale surveys. *BMC Health Services Research*, 23(1) <http://doi:10.1186/s12913-023-09426-3>

Chagra, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2), 21-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>

Cisneros, E. (2019). El estrés laboral y su relación con el desempeño profesional de los trabajadores del sector del calzado. [Tesis, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador] Repositorio institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/502>

- Correa, A y Llanos, M. (2022). The covid-19 pandemic and its effect on the work environment of the nefrodiaz clinic, period 2020-2021. *RES NON VERBA Revista Científica*, 2(12), 34-52. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v12i1.675>
- De las Casas, A. (2022). La motivación y el clima organizacional de las empresas privadas. Trabajo de Investigación, Universidad Peruana de las Américas, Lima. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2070>
- Deroncele, A., Anaya, Y., López, R., & Santana, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94). <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612006/29069612006.pdf>
- Dopolani, F. N., Arefi, M. F., Akhlaghi Pirposhteh, E., Ghalichi Zaveh, Z., Salehi, A. S., Khajehnasiri, F., . . . Khammar, A. (2022). Investigation of occupational fatigue and safety climate among nurses using the structural equation model. *Work*, 72(3), 1129-1139. <http://doi:10.3233/WOR-213648>
- Faez, E., Zakerian, S. A., Azam, K., Hancock, K., & Rosecrance, J. (2021). An assessment of ergonomics climate and its association with self-reported pain, organizational performance and employee well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1-17. <http://doi:10.3390/ijerph18052610>
- Giamos, D., Shkoler, O., Tziner, A., Vasiliu, C., & Shertzer, Y. (2023). Work motivation in three-way interaction with organizational justice across four different managerial positions. *Journal of Advances in Management Research*, <http://doi:10.1108/JAMR-09-2022-0195>
- Goodwyn, N., Beech, N., Garvey, B., Gold, J., Gulliford, R., Auty, T., . . . Beech, S. (2022). Flying high: Pilot peer coaching to champion well-being and mitigate hazardous attitudes. *European Journal of Training and Development*, <http://doi:10.1108/EJTD-09-2021-0136>



- Gray, C. E., Merlo, K. L., Lawrence, R. C., Doaty, J., & Allen, T. D. (2023). Safety not guaranteed: Investigating employees' safety performance during a global pandemic. *Safety Science*, 158 <http://doi:10.1016/j.ssci.2022.105950>
- Hernández, C., Agudelo, D. y Valencia, A. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista Criterios*, 25(1), 39-59. DOI: 10.31948/rev.criterios.25.1-art
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Editorial Mc Graw Hill Education, Ciudad de México, México.
- Herrera, J. C., y Rovalino, L. R. H. (2022). Motivational strategies to improve teaching performance. In SciELO Preprints. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.4022>
- Huamán Álvarez, María (2019) Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco; Tesis para optar el Grado de Maestro en Gestión de los Servicios de salud. Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo. Cusco Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman\\_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_am.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huapaya, P., y Elorreaga, F. (2019). Clima laboral y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto – septiembre, 2017. (tesis de Pregrado). Universidad católica santo toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1828/1/TL\\_HuapayaNoelPamela\\_ElorreagaGuerreroFiorella.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1828/1/TL_HuapayaNoelPamela_ElorreagaGuerreroFiorella.pdf)
- Hugo-Van Dyk, L., Botma, Y., Ndhlovu, M., & Nyoni, C. N. (2023). A concept analysis on the transfer climate in health sciences education. *Heliyon*, 9(3) <http://doi:10.1016/j.heliyon.2023.e14299>
- IFIP WG 8.6 international working conference on transfer and diffusion of IT, TDIT 2022 (2022). Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)

- Iglesias, A., y Torres, J. (2019). Rediseño de instrumento para evaluar clima organizacional de Enfermería en los servicios hospitalarios. *Revista Medisur*, 17(1), 103-111. ISSN 1727-897X
- Kinman, G., & Clements, A. J. (2022). Sickness presenteeism in prison officers: Risk factors and implications for wellbeing and productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6) <http://doi:10.3390/ijerph19063389>
- Lozano-Lozano, J. A., Chacón-Moscoso, S., Sanduvete-Chaves, S., & Holgado-Tello, F. P. (2021). Work climate scale in emergency services: Abridged version. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12) <http://doi:10.3390/ijerph18126495>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Maja R. y Tjaša Š. (2021) Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775- 806, DOI: 10.1080/1331677X.2020.1804967
- Medrano, (2022) Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Kevin Edu S.A.C durante la crisis Covid-19; Tesis para optar el Título de administración de Empresas. Universidad de Piura. Piura. Perú. Recuperado de: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5862/AE-L\\_030.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5862/AE-L_030.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mero, I. (2021). Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en el personal en una clínica prestadora externa de salud en el Cantón Duran. Tesis para título de posgrado, Universidad Católica De Santiago de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16722>

Pacherres Pereyra, Ronald (2022) Clima organizacional y su relación con la motivación laboral en la empresa RYL METALMECHANICS SAC, Lima, 2022. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Gestión de empresas. Universidad Peruana de las Américas. Lima. Perú. Recuperado de:  
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3482/1%20TESIS%20PACHERRES%20PEREYRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacherrez, J. y Marrugo, G. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de La Rioja, 2020. *Ciencia Latina*, 4(2),1594-1622.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)

Pandey, R., & Chitranshi, J. (2023). The impact of organisational culture on employees' behaviour in research and development organisation. Paper presented at the *AIP Conference Proceedings*, 2523 <http://doi:10.1063/5.0110634>

Previtali, F., Picco, E., Gagnano, A., & Miglioretti, M. (2022). The relationship between work, health and job performance for a sustainable working life: A case study on older manual employees in an italian steel factory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21)  
<http://doi:10.3390/ijerph192114586>

Ramos, J., Barrada, J., Fernández, E. y Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-reported scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205. Doi: 10.5093/jwop2019a21

Rosadi, B., diana, a. n., ramadhan, p., balino, a. t. p., sopian, y., & sartika, w. (2023). the effect of safety unit competency of service performance in the geological secretariat of the ministry of energy and mineral resources. [pengaruh kompetensi satuan pengamanan terhadap kinerja pelayanan pada sekretariat badan geologi kementerian energi dan sumber daya mineral bandung] *res militaris*, 13(1), 10-28.

- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., Daghiri, Y. Q., & Rimi, N. N. (2023). Does perceived organizational support matter? the effect of high-commitment performance management on supervisors' performance. *Frontiers in Psychology*, 13 <http://doi:10.3389/fpsyg.2022.837481>
- Sastre-Riba, Sylvia. (2022). Relación entre competencia y rendimiento: regulación de recursos en la alta capacidad. *Medicina (Buenos Aires)*, 82(Supl. 1), 59-63. Recuperado en 28 de abril de 2023, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0025-76802022000200059&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802022000200059&lng=es&tlng=es).
- Shahzad, K., Khan, S. A., Iqbal, A., & Shabbir, O. (2023). Effects of motivational and behavioral factors on job productivity: An empirical investigation from academic librarians in pakistan. *Behavioral Sciences*, 13(1) <http://doi:10.3390/bs13010041>
- Sok, K. M., Danaher, T. S., & Sok, P. (2023). Multiple psychological climates and employee self-regulatory focus: Implications for frontline employee work behavior and service performance. *Journal of Retailing*, <http://doi:10.1016/j.jretai.2023.03.002>
- Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría Rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)
- Vargas, L. (2019). Clima organizacional y motivación laboral del usuario interno en el cap. i3 Melitón salas tejada de es salud – Arequipa 2017. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de san Agustín de Arequipa. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8775>
- Vatani, J., Arami, M., Khanikosarkhizi, Z., Rabori, M. A. S., Khandan, M., Dehghan, N., . . . Jafari, M. (2021). Safety climate and related factors in rehabilitation nurses of hospitals in iran. *Work*, 68(1), 189-196. <http://doi:10.3233/WOR-203368>

Wang, R., Chen, L., & Ayesha, A. (2023). Multimodal motivation modelling and computing towards motivationally intelligent E-learning systems. *CCF Transactions on Pervasive Computing and Interaction*, 5(1), 64-81. <http://doi:10.1007/s42486-022-00107-4>

Weng, S. -, Wu, C. -, Gotcher, D. F., Liu, S. -, Yang, K. -, & Kim, S. -. (2022). Impact on patient safety culture by the intervention of multidisciplinary medical teams. *Journal of Patient Safety*, 18(3), E601-E605. <http://doi:10.1097/PTS.0000000000000891>

Xu, L., Yang, H., & Ling, M. (2023). Factors moderating the effect of financial incentives on household recycling: A motivation crowding perspective. *Environmental Impact Assessment Review*, 100 <http://doi:10.1016/j.eiar.2023.107078>

**Anexo 1.**

**Matriz de operacionalización**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>
<b>Clima laboral</b>	Litwin y Stringer lo definen como "un conjunto de propiedades medibles del medio ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por las personas que trabajan en la organización y que influyen su motivación y comportamiento". (García, 2009)	Se define operacionalmente al clima laboral como un constructo para ser medido por una escala de Likert la cual demostrara el efecto del autoconcepto de clima y sus valores relacionales y como esto influye en su comportamiento y motivación	<b>Estructura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativa</li> <li>• Supervisión De Actividades</li> </ul>	Escala likert:  Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			<b>Recompensa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento Formal</li> <li>• Reconocimiento Informal</li> </ul>	
			<b>Relaciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subordinación</li> <li>• Cooperación</li> </ul>	
			<b>Identidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso Con La Institución</li> <li>• Identidad Institucional</li> </ul>	
<b>Desempeño motivacional</b>	El desempeño motivacional es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de cierta manera". (Newstrom, 2011)	Se define al desempeño motivacional como un constructo que permite bajo la técnica de autoconcepto en escala Likert en que medida las fuerzas externas permiten que la persona logre desarrollar objetivos y alcanzar metas	<b>Conductas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Periodos</li> </ul>	
			<b>Logros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esfuerzos</li> <li>• Recursos</li> </ul>	

## **Anexo 2**

### **Desempeño motivacional y clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un centro de salud Lambayeque**

**Alfaro Chávez, Oscar Alberto (orcid.org/0000-0002-3890-3104)**

#### **PLAN DE RECOLECCION DE DATOS**

Para la recolección de datos se realizará los siguientes pasos:

- Para la recogida de información que permita valorar el desempeño motivacional con el clima laboral del Centro de Salud se recurrirá al cuestionario de Clima Organizacional basada en el Modelo de Litwin y Stringer de 23 ítems y en el cuestionario de Desempeño motivacional de López-Martínez, Olam y Ibarra-Cisneros Manuel Alejandro de 15 ítems, estos instrumentos son validados por expertos y permiten obtener información necesaria para ser procesada estadísticamente.
- La ruta del plan de recolección parte con la solicitud al jefe del Centro de Salud con la finalidad de permitir la aplicación previo consentimiento informado a los trabajadores asistenciales de dicho centro, al ser positiva la respuesta se procederá a desplegar el consentimiento informado y luego la aplicación de ambos cuestionarios a los trabajadores, en horario de trabajo en los turnos mañana y tarde o guardias diurna o nocturna que se desarrollen hasta aforar la muestra, solamente con los que firmaron el consentimiento informado; esto abarcará 2 semanas, de lunes a sábado.
- Luego de la recolección se procederá a desarrollar un tratamiento descriptivo exploratorio con los datos empleando el ofimático Excel para la tabulación, presentación de resultados y luego pasar a construir las tablas cruzadas para la prueba Chi – cuadrado que establecerá el grado de relación entre las variables estudiadas.

**Anexo 3.**  
**Ficha técnica del instrumento**

**DATOS INFORMATIVOS**

1. Nombre del cuestionario: Desempeño motivacional y clima laboral
2. Tipo de instrumento: Cuestionario
3. Lugar de ejecución: Centro de salud José Olaya, Lambayeque
4. Autor: Litwin y stringer (1968)
5. Medición: Desempeño motivacional y clima laboral
6. Administración: Personal asistencial
7. Tiempo de aplicación: 30 minutos
8. Forma de aplicación: Individual – colectiva
9. Objetivo: Determinar la relación entre el desempeño motivacional y el clima laboral de un centro de salud, Lambayeque
10. Capacidades a evaluar:

**Desempeño motivacional:**

Agotamiento emocional:

- Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.
- Al final de la jornada me siento agotado.
- Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas.
- Me siento físicamente agotado por la labor que realizo.
- Me siento frustrado por mi trabajo.
- Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.
- En el trabajo siento que estoy al límite de mis

posibilidades. Despersonalización:

- Creo que trato algunos pacientes como si fueran objetos.
- Creo que tengo un compromiso más insensible con la gente desde que hago este trabajo.
- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
- Realmente no me importe lo que les ocurriera a algunos de los pacientes a los que tengo atender.
- Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.



### Realización personal

- Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.
- Me encuentro con mucha vitalidad.
- Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis pacientes.
- Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.

### **Clima laboral**

#### Eficacia:

- Los trabajadores se identifican plenamente con la misión del hospital.
- Los trabajadores están en la capacidad de realizar sus funciones.
- Los objetivos propuestos en el hospital se

#### cumplen. Eficiencia:

- Los trabajadores cumplen con sus metas anuales
- Los trabajadores cumplen con atender en el tiempo necesario a los pacientes.
- Se evalúa a todos los trabajadores dentro del

#### Hospital. Trabajo en equipo:

- Los trabajadores se apoyan entre sí, para alcanzar objetivos comunes.
- La administración contribuye a que los trabajadores realicen su tarea en equipo.

### 11. Instrucciones:

El instrumento tiene como objetivo determinar la relación entre el desempeño motivacional y el clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un centro de salud, Lambayeque. Los datos recopilados serán utilizados únicamente para el desarrollo del estudio, por lo que solicitamos su valiosa participación para responder cada ítem, en donde:

0 = Siempre    1 = Casi siempre    2 = A veces    3 = Casi nunca    4 = Nunca

**Anexo 4**  
**Encuesta: Clima Organizacional (modelo de Litwin y Stringer)**

La presente encuesta tiene por finalidad conocer el clima organizacional entre los colaboradores que trabajan de la organización en estudio. La información que proporcione será manejada con estricta confidencialidad y anonimato. Por ello agradeceré se sirva responder con la mayor objetividad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Edad: \_\_\_\_\_ Tiempo de Servicio: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

En el siguiente apartado, indique si Coincide (5) o Discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5:

<b>DIMENSIÓN ESTRUCTURA</b>					
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Conozco con claridad la estructura organizativa completa de la organización en la que laboro					
2. En esta empresa no existen excesivos formalismos (papeleos) para realizar mi trabajo.					
3. Comprendo claramente cuáles son mis obligaciones en el trabajo y las cumplo en forma oportuna					
4. Comprendo claramente las políticas de la empresa en la que laboro					
5. En esta organización se tiene claro los niveles jerárquicos					
6. Las reglas y trámites facilitan que las nuevas ideas sean tomadas en cuenta.					
<b>DIMENSIÓN RESPONSABILIDAD</b>					
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. Siento que hago bien mi trabajo, en consecuencia, no necesito estar verificándolo con mi jefe.					
8. Me siento comprometido con mi trabajo.					
9. Presento nuevas iniciativas personales en beneficio de la organización.					
<b>DIMENSIÓN RECOMPENSA</b>					
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10. En la empresa en la que laboro recibo estímulos por el trabajo bien hecho.					
11. En la empresa en la que laboro recibo más premios que castigos.					

<b>DIMENSIÓN DESAFÍO</b>					
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12.En la empresa en la que laboro todos los días asumo riesgos para alcanzar las metas propuestas					
<b>DIMENSIÓN RELACIÓN</b>					
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.Me encuentro satisfecho con las relaciones humanas que existen en esta organización					
14.Me siento comprendido por jefes y superiores dentro de esta organización					
<b>DIMENSIÓN COOPERACIÓN</b>					
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15, Considero que en la organización se practica el apoyo mutuo entre compañeros					
16.Considero que en la organización se practica el apoyo mutuo entre jefes y subordinados					
<b>DIMENSIÓN ESTÁNDARES</b>					
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17.Tengo claro lo que se espera de mi trabajo en cuanto al nivel de rendimiento					
18.Las metas organizacionales de la empresa en la que laboro son explícitas.					
19.Considero que la implantación de un sistema de gestión de la calidad es lo mejor para mi trabajo					
<b>DIMENSIÓN CONFLICTO</b>					
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
20.Frente a un conflicto soy partidario de solucionarlo rápidamente					
21.Frente a un conflicto soy partidario de consultarlo con mis jefes					
<b>DIMENSIÓN IDENTIDAD</b>					
<b>Ítems</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22.Considero que la empresa en la que laboro satisface mis objetivos personales					
23.Lo que hago en la empresa en la que laboro, es mi vocación					

**GRACIAS POR SU APOYO**

## Anexo 5

### Encuesta: Desempeño laboral (Borman, Penner, Allen y Motowidlo)

La presente encuesta tiene por finalidad conocer el desempeño laboral entre los colaboradores que trabajan de la organización en estudio. La información que proporcione será manejada con estricta confidencialidad y anonimato. Por ello agradeceré se sirva responder con la mayor objetividad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Edad: \_\_\_\_\_ Tiempo de Servicio: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

En el siguiente apartado, indique si Coincide (5) o Discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5:

	<b>DIMENSIÓN 1: Ayuda a otros</b>	1	2	3	4	5
1	Aprecio que mis compañeros valoren mi trabajo cuando los apoyo					
2	Entre compañeros de trabajo nuestro trato es de respeto mutuo					
3	Las características de mi trabajo se acomodan a mi desarrollo profesional					
4	En mi área de trabajo no hay favoritismos					
5	La institución me ofrece la oportunidad de poner en práctica lo que sé hacer					
6	En mi trabajo hay un ambiente de compañerismo permanente					
	<b>DIMENSIÓN 2: Vinculación organizacional</b>					
7	El jefe de servicio se interesa por crear un ambiente laboral agradable					
8	El salario, prestaciones y compensaciones en la institución son justas					
9	En la institución se adquiere respeto a base de trabajo desplegado					
10	Es interesante ser parte de los trabajadores de la institución					
11	Tengo libertad en la toma de decisiones asumiendo las responsabilidades					
12	El respeto que me tienen los colegas los debo a mi trabajo					
	<b>DIMENSIÓN 3: Desempeño más allá del puesto</b>					

13	Mi trabajo me permite tener imagen y estatus fuera de la institución					
14	Mi vida laboral me ha permitido desarrollar mis objetivos personales					
15	En mi área de trabajo no existen sucesos ni hechos que me afecten					
16	Mi trabajo en la institución me ha permitido mejorar mi calidad de vida					
17	La institución me ha permitido descubrir nuevas habilidades personales					
18	El trabajo me ha dado la oportunidad aprender más de lo que esperaba					

**GRACIAS POR SU APOYO**

# Carta de autorización



GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE  
Gerencia Regional de Salud Lambayeque  
Red de Salud Chiclayo  
Centro de Salud "José Olaya"  
Chiclayo



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

Doctor: Segundo Alfredo Zeña Porras  
Gerente de Microred  
Chiclayo

Por medio del presente documento autorizo al investigador Oscar Alberto Alfaro Chávez, alumno de la Universidad Cesar Vallejo a realizar su trabajo titulado: Desempeño motivacional y clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un centro de salud, Lambayeque correspondiente a una investigación científica (tesis).

- También comprendo que implica un manejo confidencial, por lo que los participantes no serán identificados
- La información obtenida será utilizada sólo con fines de esta investigación.
- Permito la recopilación de información a través de encuestas.

GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE  
RED DE SALUD - CHICLAYO

*Dr. Alfredo Zeña Porras*  
C.M.P. 54114  
GERENTE DE MICRORED CHICLAYO



FIRMA

Ciudad Chiclayo Día 13 del mes de 06 del año 2023

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 22 de mayo de 2023

Doctor Segundo Alfredo Zeña Porras  
Gerente de Microred  
Chiclayo.

**ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**

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

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : Alfaro Chávez, Oscar Alberto
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Ciclo de estudios : III
- 5) Título de la investigación : Desempeño motivacional y clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un centro de salud, Lambayeque.
- 6) Asesor : Dra. Vilma Montenegro Zamora

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

Atentamente,



*[Handwritten signature]*

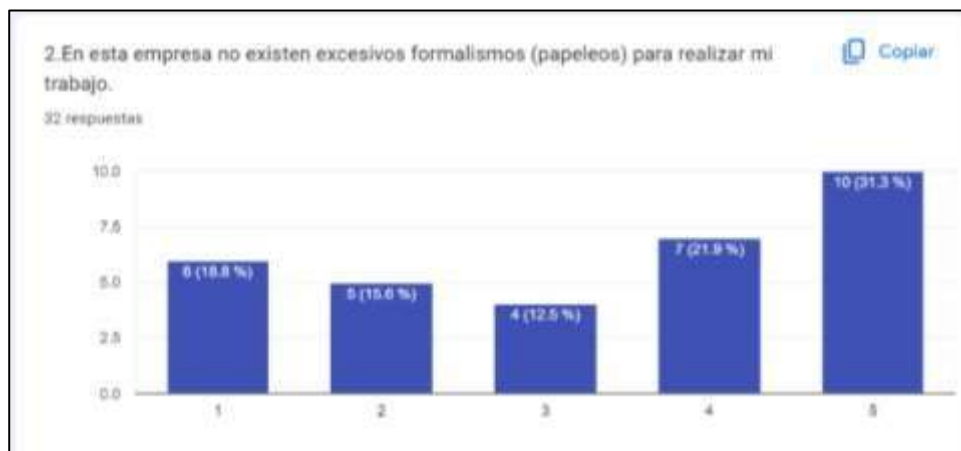
Dr. Juan Pablo Muro Moreno  
Jefe de la Unidad de Posgrado - Chiclayo



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Anexo 6

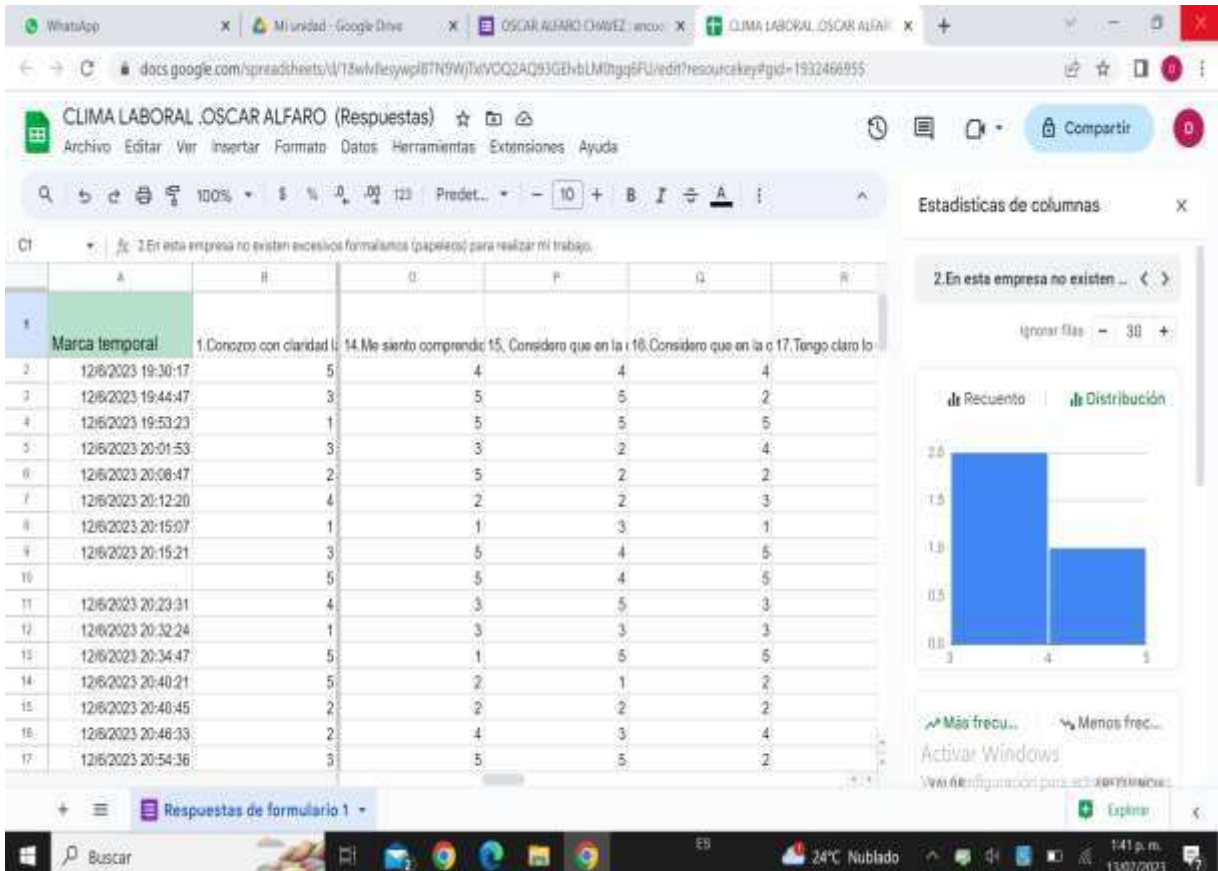
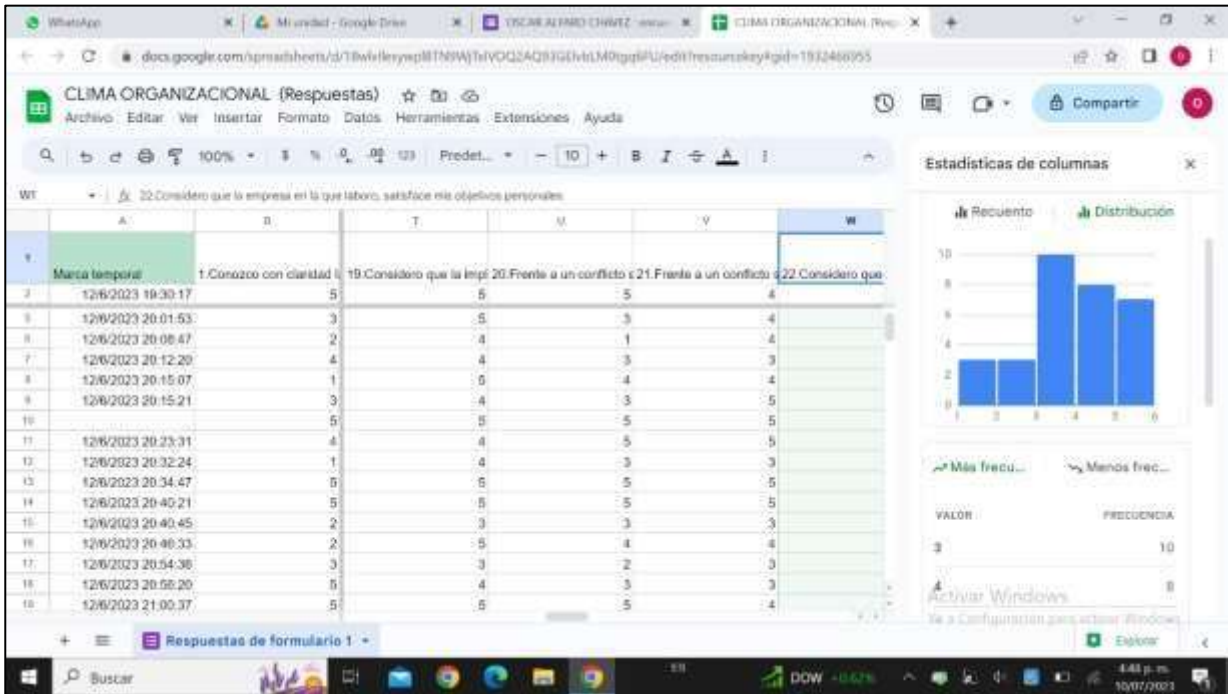
### Capturas de pantalla del proceso de colección de datos.





## Anexo 7

### Base de datos de encuestas



## Anexo 8

**Cálculo de coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento Clima Organizacional (Modelo de Litwin y Stringer) para una muestra piloto de 30 sujetos de labor asistencial del centro de salud.**

The screenshot shows an Excel spreadsheet with 30 rows (subjects) and 23 columns (variables). The variables are labeled PS1 through PS23. The data values range from 1 to 5. The spreadsheet interface includes the ribbon with tabs like Archivo, Inicio, Insertar, etc., and a status bar at the bottom showing 'Hoja1' and system information.

### Escala: ALL VARIABLES (Clima organizacional)

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,890	23

**Coefficiente de correlación intraclase**

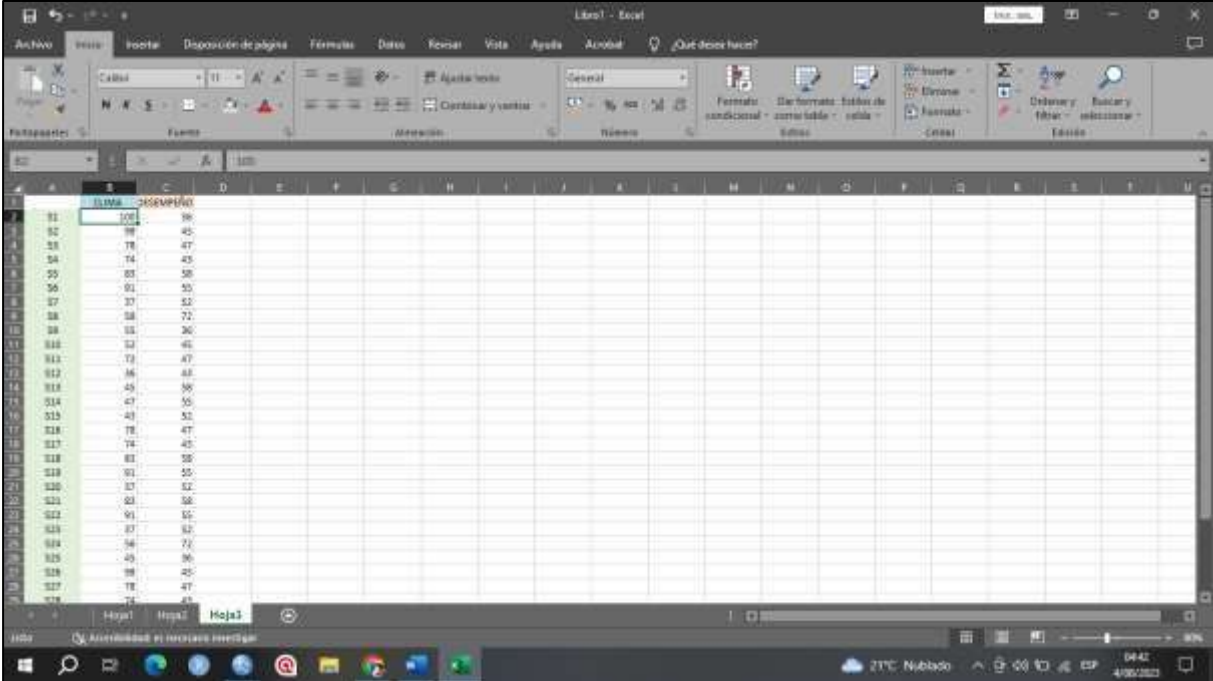
	Correlación intraclase	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0	
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1
Medidas únicas	,955	,832	,989	43,793	9
Medidas promedio	,977	,908	,994	43,793	9

**Coefficiente de correlación intraclase**

	Prueba F con valor verdadero 0	
	df2	Sig
Medidas únicas	23	,000
Medidas promedio	23	,000

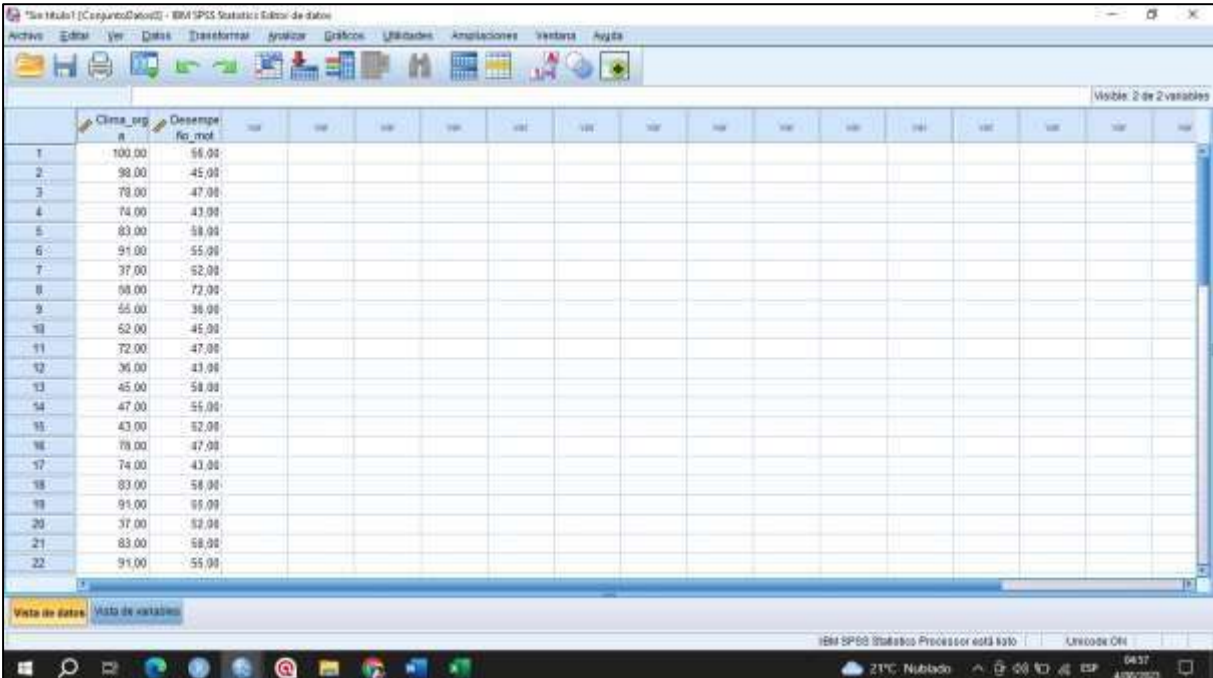
## Anexo 9

### Prueba De Chi – cuadrado y Rho de Spearman



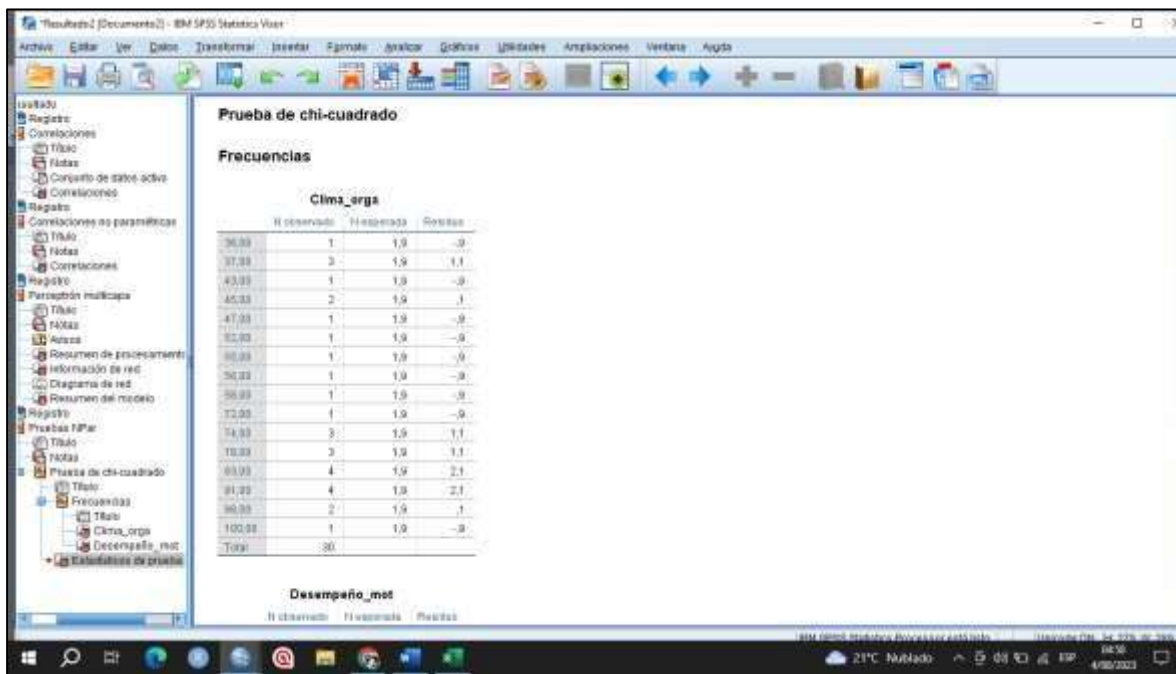
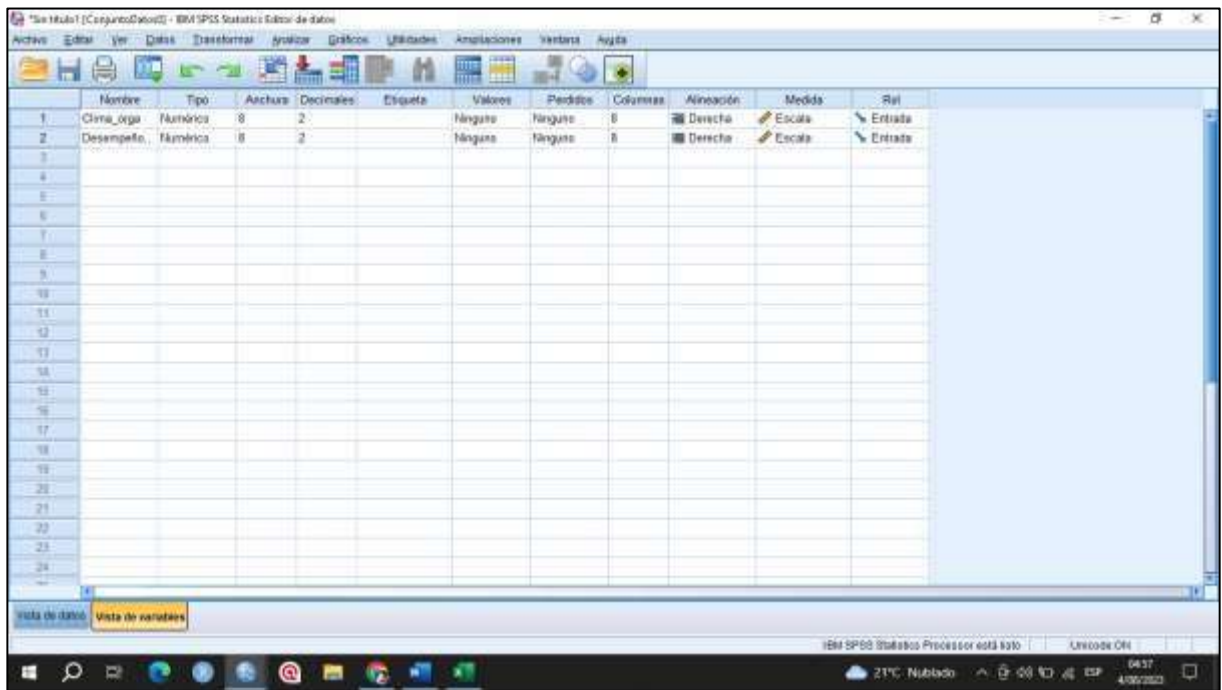
The screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet with two columns of data. The first column is labeled 'CLIMA' and the second is 'DESEMPEÑO'. The data points are as follows:

CLIMA	DESEMPEÑO
100	98
98	45
78	47
74	43
83	58
91	55
37	52
68	72
55	36
52	45
72	47
36	43
45	58
47	55
43	52
78	47
74	43
83	58
91	55
37	52
68	72
55	36
52	45
72	47
36	43
45	58
47	55
43	52
78	47
74	43



The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface with the same data table as the Excel screenshot. The columns are labeled 'CLIMA' and 'DESEMPEÑO'. The data points are as follows:

CLIMA	DESEMPEÑO
100.00	98.00
98.00	45.00
78.00	47.00
74.00	43.00
83.00	58.00
91.00	55.00
37.00	52.00
68.00	72.00
55.00	36.00
52.00	45.00
72.00	47.00
36.00	43.00
45.00	58.00
47.00	55.00
43.00	52.00
78.00	47.00
74.00	43.00
83.00	58.00
91.00	55.00
37.00	52.00
68.00	72.00
55.00	36.00
52.00	45.00
72.00	47.00
36.00	43.00
45.00	58.00
47.00	55.00
43.00	52.00
78.00	47.00
74.00	43.00



### Correlaciones

		Clima_orga		Desempeño_mot	
		Clima_orga		Desempeño_mot	
Rho de Spearman	Clima_orga	Coeficiente de correlación	1,000		,831
		Sig. (bilateral)	.		,219
		N	30		30
Desempeño_mot	Desempeño_mot	Coeficiente de correlación	,831		1,000
		Sig. (bilateral)	,219		.
		N	30		30

### Clima\_orga

	N observado	N esperada	Residuo
36,00	1	1,9	-,9
37,00	3	1,9	1,1
43,00	1	1,9	-,9
45,00	2	1,9	,1
47,00	1	1,9	-,9
52,00	1	1,9	-,9
55,00	1	1,9	-,9
56,00	1	1,9	-,9
58,00	1	1,9	-,9
72,00	1	1,9	-,9
74,00	3	1,9	1,1
78,00	3	1,9	1,1
83,00	4	1,9	2,1
91,00	4	1,9	2,1
98,00	2	1,9	,1
100,00	1	1,9	-,9
Total	30		

### Desempeño\_mot

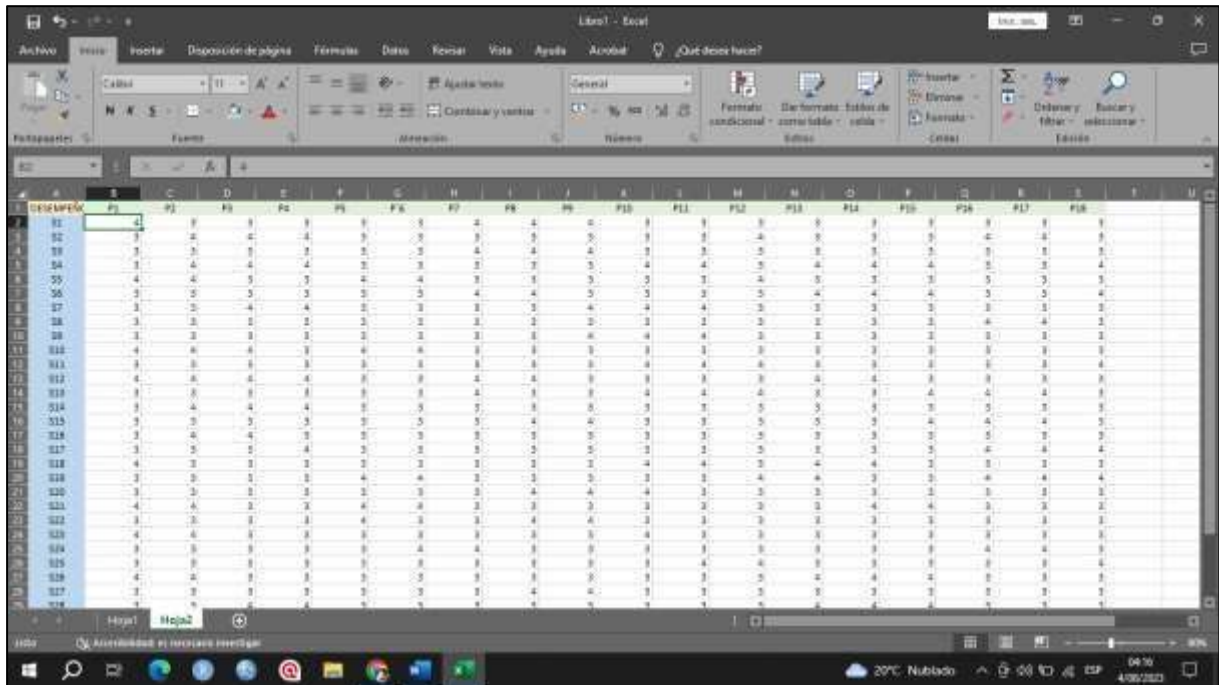
	N observado	N esperada	Residuo
36,00	2	3,3	-1,3
43,00	4	3,3	,7
45,00	3	3,3	-,3
47,00	4	3,3	,7
52,00	4	3,3	,7
55,00	5	3,3	1,7
56,00	1	3,3	-2,3
58,00	5	3,3	1,7
72,00	2	3,3	-1,3
Total	30		

### Estadísticos de prueba

	Clima_orga	Desempeño_mo t
Chi-cuadrado	10,533 <sup>a</sup>	4,800 <sup>b</sup>
gl	15	8
Sig. asintótica	,785	,779

## Anexo 10

**Cálculo de coeficiente Alfa de Cronbach del instrumento DESEMPEÑO MOTOVACIONAL (Borman, Penner, Allen y Motowidlo) para una muestra piloto de 30 sujetos de labor asistencial del centro de salud.**



### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	30	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,810	18

**Coefficiente de correlación intraclase**

	Correlación intraclase	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0	
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1
Medidas únicas	,968	,910	,991	91,618	9
Medidas promedio	,989	,968	,997	91,618	9

**Coefficiente de correlación intraclase**

	Prueba F con valor verdadero 0	
	df2	Sig
Medidas únicas	18	,000
Medidas promedio	18	,000





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

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

Yo, VILMA MONTEAGUDO ZAMORA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Desempeño motivacional y clima laboral post pandemia en trabajadores asistenciales de un centro de salud, Lambayeque", cuyo autor es ALFARO CHAVEZ OSCAR ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 25 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILMA MONTEAGUDO ZAMORA <b>CARNET EXT.:</b> 001725395 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7602-1807	Firmado electrónicamente por: MMONTEAGUDOZA el 05-08-2023 09:33:03

Código documento Trilce: TRI - 0617848